

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LA CONDITION Economique et Sociale des Travailleurs Intellectuels

Etude de Droit International

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT
présentée et soutenue le 13 Juin 1934, à 14 heures, par

VICTOR ROUSSOT

Président : M. ROGER PICARD, Professeur

Suffragants { M. PIROU, Professeur.
M. SCALLE, Professeur.

1934

COMPIEGNE

Imprimerie du « *Messager de l'Oise* »
3, rue Napoléon



Digitized by the Internet Archive
in 2026

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LA CONDITION Economique et Sociale des Travailleurs Intellectuels

Etude de Droit International

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT
présentée et soutenue le 13 Juin 1934, à 14 heures, par

VICTOR ROUSSOT

Président : M. ROGER PICARD, Professeur

Suffragants { M. PIROU, Professeur.
M. SCELLE, Professeur.

1934

COMPIEGNE

Imprimerie du « *Messager de l'Oise* »
3, rue Napoléon

La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les
thèses ; ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs.



LA CONDITION
Economique et Sociale
des Travailleurs Intellectuels

Etude de Droit International

INTRODUCTION

La guerre a été, plus encore qu'un bouleversement politique, un bouleversement économique et social dont les ravages n'ont épargné aucune catégorie de travailleurs. Les intellectuels, en particulier, ont été gravement atteints par la crise et c'est pour lutter contre la misère qui menaçait de les écraser qu'ils se sont rapprochés et organisés. Ainsi, à côté du syndicalisme ouvrier engendré par la révolution industrielle du xix^e siècle, est apparu au lendemain de la tourmente un syndicalisme intellectuel qui a pris en quelques années une extension considérable et constitue dans le monde, à l'heure actuelle, un immense mouvement social.

Mais, à l'inverse de son aîné, ce jeune syndicalisme a rencontré dans sa réalisation des difficultés sérieuses inhérentes au particularisme des travailleurs de la pensée (1). Cet état d'esprit provient de ce que leurs conditions de travail sont, souvent, très différentes de celles des travailleurs manuels : alors que ceux-ci accomplissent, en général, ensemble une tâche déterminée dans un atelier ou une usine, beaucoup d'intellectuels ne dépendent pas d'un patron et leur travail est fortement marqué par leur initiative et leur personnalité, même s'ils exercent une profession identique. Aussi l'esprit de concurrence obnubile-t-il fréquemment chez eux l'esprit de solidarité. On le constate surtout dans les professions libérales. Les intellectuels salariés sont loin, il est vrai, d'être toujours d'aussi fervents syndicalistes que les ouvriers, mais ils ont des conceptions sociales plus larges que les intellectuels dits *indépendants* qui doivent gagner leur vie en vendant eux-mêmes, ou à l'aide d'intermédiaires, les produits de leur travail.

Cependant — nous ne saurions trop insister sur ce fait — la guerre, en modifiant profondément les conditions de vie des intellectuels, a obligé ceux-ci à se servir de l'arme syndicale. Comme l'a fort bien montré l'un des militants de la première heure du syndicalisme intellectuel français, M. José Germain,

(1) On a trop souvent tendance à confondre *individualisme* et *particularisme* et le Professeur Rodrigues, de la Confédération française des Travailleurs Intellectuels s'élève à juste titre contre cette erreur : « On commet en l'espèce, écrit-il, une lourde méprise et l'on opère une confusion regrettable entre l'*individualisme* qui est une force et le *particularisme* qui constitue une faiblesse. L'*individualisme*, c'est l'affirmation de la personnalité comme telle. Elle est évidemment indispensable à tout créateur, dans l'ordre intellectuel comme en tout autre... Bien loin qu'il y ait opposition, il y a au contraire convergence de vues entre l'*individualisme* et le syndicalisme ». *Le Syndicalisme intellectuel* (Cahiers bleus, Librairie Valois, n° 13, 4 mai 1929), p. 6.

V. également du même auteur : *L'Organisation rationnelle du monde du travail* (Cahiers bleus, n° 85, 20 décembre 1930) pp. 18-19.

« personne ne vit de l'air du temps, personne n'est affranchi de la nécessité de monnayer son travail et son talent, chacun doit se mesurer avec les contingences économiques qui rendent le travail possible... N'allez pas dire qu'il s'agit d'intérêts matériels très bas : un intellectuel n'est pas un être immatériel » (2).

Les phénomènes qui ont déterminé l'éclosion de ce syndicalisme sont assez complexes et nous ne pouvons qu'en donner un aperçu général. D'une part, le processus de concentration de la production qui, sous la forme du trust, a gagné insensiblement avant la guerre le domaine de la production intellectuelle, reçoit, après 1918, une impulsion nouvelle à la faveur de la désorganisation de l'économie mondiale. On assiste à la réunion de vastes entreprises théâtrales ou journalistiques entre les mains de quelques gros capitalistes. Dans la presse, par exemple, le phénomène de concentration est typique. En Angleterre (3), en Amérique (4), des groupes très puissants se constituent pour l'exploitation des journaux selon les méthodes industrielles ; dans ce dernier pays, notamment, « la pensée n'y est guère considérée que comme un produit qui doit prendre, suivant les régions, la forme la plus apte à en assurer l'écoulement » (5). Peu à peu, beaucoup de travailleurs de l'esprit, ne pouvant plus gagner leur existence par l'exercice d'une profession indépendante, deviennent des salariés et certains vont grossir les rangs du prolétariat.

D'autre part, les difficultés financières des Etats ont de terribles répercussions sur les intellectuels fonctionnaires en provoquant une réduction des traitements et du nombre des emplois.

Enfin l'abaissement de la condition sociale des travailleurs intellectuels se trouve accentué par le passage au premier plan des préoccupations matérielles (6). La nécessité de relever les ruines de la guerre, de réorganiser la production, de conquérir de nouveaux débouchés, détourne l'attention de l'angoissante situation des intellectuels dont la valeur du travail se déprécie en raison directe de l'appréciation de la main-d'œuvre ouvrière. La valeur marchande du travail intellectuel, comme celle de tout objet commercial, est soumise, en effet, au jeu de la loi de l'offre et de la demande. Or, à la fin de la guerre, se produit

(2) José Germain, *Le Syndicalisme et l'Intelligence* (Librairie Valois, Paris, 1928 - 1 vol) p. 17.

(3) V. André Philip, *L'Angleterre moderne* (Enquêtes du Musée Social, 1925 Paris, Edit. Crès et Cie - 1 vol.) pp. 103-104.

(4) « D'après les statistiques fournies par l'Editor and Publisher, il existe actuellement 55 trusts de journaux contrôlant environ 260 quotidiens. Ce nombre ne représente que 13 % de la totalité des journaux américains. Mais si l'on ne tient compte que du tirage, celui-ci constitue 40 % du nombre des feuilles imprimées en une journée ». *Le Journalisme aux Etats-Unis*, article de la *Littérature* de Budapest, reproduit dans le journal *Lu* du 25 septembre 1931, p. 15.

(5) B.I.T., *Les Conditions de travail et de vie des journalistes* (Etudes et Documents, Série L, n° 2 - Genève, 1928) p. 8.

(6) V. La protection internationale des travailleurs intellectuels (B.I.T. *Revue Internationale du Travail*, vol IV n° 1, octobre 1921) p. 4.

un encombrement des professions libérales causé par le prestige qui les entoure encore. Le nombre des étudiants d'université augmente sans cesse. Il en résulte une *offre* surabondante qui détermine bientôt un fléchissement des salaires et un accroissement du chômage, tandis que la *demande* se raréfie de plus en plus par suite de la diminution progressive du pouvoir d'achat des *consommateurs intellectuels* et, surtout, de l'indifférence du public pour les travaux de l'esprit. Les publications populaires à bon marché, les films policiers, les spectacles de music-hall, les sports violents deviennent les distractions favorites d'une société désaxée qui cherche dans les plaisirs faciles l'oubli des horreurs de quatre années de tueries.

Devant les difficultés croissantes de vendre les produits de son travail l'écrivain se voit obligé d'emprunter les méthodes commerciales de la publicité. L'intérêt d'une œuvre de l'esprit, aux yeux du public, ne se mesure plus qu'à la quantité d'argent engagée pour l'imposer. Mais s'il arrive parfois que certains auteurs gagnent la célébrité et la fortune par une réclame bien organisée, un lancement tapageur de leurs œuvres (7), l'immense majorité des travailleurs de l'esprit reste silencieusement dans l'ombre. La misère de la science n'est pas un vain mot. Partout, l'on constate une disproportion choquante entre les ressources des instituts scientifiques, des laboratoires, et les revenus des entreprises industrielles et commerciales qui exploitent les découvertes des savants. La science, à l'inverse de l'art ou de la littérature, souffre plutôt d'un manque de publicité (8) ; ses faibles moyens financiers, son extrême modestie, son caractère au plus haut point désintéressé empêchent le grand public de connaître les admirables recherches poursuivies avec une invincible ténacité. Et ce qui est vrai du littérateur ou du savant l'est aussi du professeur, du médecin, de l'avocat, du peintre, du technicien, de l'artiste de spectacle ou du journaliste. Tous connaissent après la guerre des heures douloureuses. Menacés dans leurs moyens d'existence, nombre d'entre eux se sentent même gravement menacés dans leur liberté de penser (9). Le besoin d'une action commune de tous les travailleurs intellectuels pour la défense de leurs intérêts professionnels, économiques, sociaux, devient donc chaque jour plus impérieux.

A partir de 1919, on assiste en Europe à la naissance de vastes groupements syndicaux et intersyndicaux d'intellectuels.

(7) V. Julien Luchaire, *Observations sur quelques problèmes de l'organisation intellectuelle internationale* (S.D.N. Commission de Coopération Intellectuelle, Genève, 1923 : enquête sur les conditions du travail intellectuel, première série, brochure n° 2).

(8) Dans son ouvrage *The World of William Clissold*, H.-G. Wells fait dire à l'un de ses personnages : « si les savonniers ne faisaient pas plus pour le savon que votre vieille Société Royale pour la science, personne ne se laverait ! ». Cette réflexion n'est, certes, pas une simple boutade.

(9) V. G. Rodrigue, *L'Évolution du Proletariat* (Cahiers bleus, Librairie Valois, n° 96, 7 mars 1931) pp. 15-16.

La France, l'Autriche, la Belgique, la Tchécoslovaquie, la Pologne voient se former des Confédérations nationales, et le mouvement ne tarde pas à s'étendre à d'autres pays. En outre, les intellectuels, comprenant qu'il serait insuffisant de confiner leurs revendications dans le cadre étroit de la nation, s'efforcent bientôt d'obtenir une amélioration de leur situation par une double action systématique sur le plan international : d'une part, en se groupant en de nombreuses organisations internationales professionnelles et en une organisation interprofessionnelle, d'autre part, en réclamant l'appui de la Société des Nations et de l'Organisation Internationale du Travail.

Dans les pages qui suivent nous nous proposons d'esquisser les caractéristiques de ce syndicalisme nouveau-né et l'état de protection sociale des intellectuels salariés. Pour dresser un tableau à peu près complet de la condition juridique des intellectuels, il nous faudrait mettre sur le même plan travailleurs indépendants et travailleurs salariés, et comprendre, notamment, dans notre étude les questions relatives au droit de l'auteur (propriété littéraire), au droit du savant (propriété scientifique) au droit de l'artiste (droit de suite). Mais nous estimons que l'importance et la complexité de ces grands problèmes que l'on a coutume de désigner sous l'appellation de « droits intellectuels » dépasse de beaucoup le cadre de ce modeste travail (10). Celui-ci fera l'objet de deux grandes parties.

Nous examinerons, dans la *première partie* la notion de travailleur intellectuel et le développement du syndicalisme intellectuel du double point de vue de l'organisation professionnelle et interprofessionnelle et de la représentation des travailleurs intellectuels au sein des organismes économiques et sociaux des institutions nationales et internationales.

La *deuxième partie* sera consacrée à l'étude de la protection juridique du travail des intellectuels salariés. Elle englobera la détermination du statut du travail, les principaux problèmes relatifs à la formation, l'étendue et l'extinction des obligations juridiques fondamentales engendrées par la situation de salarié, la réglementation des conditions du travail, la garantie contre les risques professionnels et sociaux, la solution des conflits du travail et enfin la grave question du chômage.

Ainsi espérons-nous apporter quelques précisions sur un mouvement syndical encore insuffisamment connu et montrer l'intervention sans cesse grandissante de la législation sociale internationale dans la réglementation du travail des intellectuels.

(10) Nous passerons même sous silence une question que le développement de la musique mécanique et de la radiodiffusion a mise à l'ordre du jour depuis quelques années et qui préoccupe au plus haut point une catégorie importante de salariés : celle du « droit des exécutants du spectacle ». Ce droit, quoique entièrement distinct du droit d'auteur, est en étroits rapports avec ce dernier, sa reconnaissance impliquant un accord entre les producteurs de l'œuvre littéraire ou musicale et ses interprètes vis-à-vis des exploitants.

PREMIÈRE PARTIE



Le Syndicalisme intellectuel

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

La notion de travailleur intellectuel

Avant d'aborder l'étude du syndicalisme intellectuel, il est indispensable de savoir ce qu'il faut entendre par *travailleur intellectuel*. « La catégorie des travailleurs intellectuels est innombrable, remarque M. Justin Godart (1). Et il faut bien prendre garde, pour apporter une solution, d'envisager l'ampleur du problème. Entre le terrassier et l'écrivain, entre celui qui dépense sa force musculaire et celui qui dépense principalement sa force cérébrale, il y a une série de cas-limites. » La classification du travail en travail manuel et travail intellectuel est traditionnelle ; basée sur l'observation de la vie quoditienne, elle renferme une grande part d'exactitude. Mais tous les économistes sont d'accord pour la déclarer trop simpliste. M. Charles Gide (2) distingue trois aspects du travail :

1° le travail *corporel*, dans lequel il fait entrer, avec le travail manuel, le travail d'autres organes que la main : la voix pour l'avocat, l'instituteur, la vue pour le médecin, etc.;

2° le travail d'*invention* ;

3° le travail de *direction*.

Pour M. Truchy (3), « il n'y a pas de travail qui ne consiste qu'en efforts musculaires ; même la tâche du simple manœuvre implique une somme appréciable d'efforts mentaux. A l'inverse, il n'y a pas de travail intellectuel qui ne se traduise, à un moment donné, par des efforts musculaires... Pour bien des genres d'activité économique, il nous est impossible de dire ce qui l'emporte du travail musculaire ou du travail mental ». Pourtant, dira-t-on, la distinction des deux sortes de travaux est évidente ! Et de fait, il est certain que tout le monde *sent* la différence qui sépare l'effort du manœuvre de celui de l'ingénieur ou du dramaturge ; mais il est très difficile de déterminer rigoureusement dans chaque cas la part du muscle et celle de l'esprit. Aussi nous contenterons-nous de dire, avec M. Perreau, que « la distinction du travail en intellectuel et musculaire doit être entendue simplement en ceci que, parmi les divers genres

(1) Justin Godart, *L'Unité du Travail* (Extrait de *La Grande Revue*, n° de février 1926), p. 7.

(2) Charles Gide, *Cours d'Economie Politique*, Tome I, 8^e édition, 1923, p. 149.

(3) Henri Truchy, *Cours d'Economie Politique*, Tome I, 2^e édition, 1923, p. 28.

de travaux, les uns font surtout appel à la force physique de l'homme, les autres à son effort intellectuel » (4).

Les travailleurs intellectuels, en même temps qu'ils s'organisaient, ont voulu se définir pour se distinguer nettement des autres travailleurs et faire aboutir plus rapidement leurs revendications sur le plan international. Bornons-nous à noter ici — car nous retrouverons cette question plus loin — que c'est surtout le problème du partage des compétences entre l'organisme de Coopération Intellectuelle de la Société des Nations et le Bureau International du Travail qui a décidé la Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels (C.I.T.I.) à élaborer, à son V^e Congrès tenu à Paris en septembre 1927, la définition suivante :

« Un travailleur intellectuel est celui qui tire ses moyens d'existence d'un travail dans lequel l'effort de l'esprit, avec ce qu'il comporte d'initiative et de personnalité, prédomine habituellement sur l'effort physique » (5).

La notion que nous rencontrons tout de suite est celle de *gain*. L'amateur, c'est-à-dire celui qui a des occupations intellectuelles mais n'en tire pas ses ressources vitales, ne peut donc rentrer dans le cadre de la cette définition.

La deuxième partie du texte s'applique à faire ressortir l'originalité du travail de l'intellectuel en insistant sur ses trois caractéristiques essentielles, *spiritualité, initiative, personnalité* (6), et fonde le critérium de ce travail sur l'idée d'*habitude* : par exemple, ainsi que l'a fait remarquer le secrétaire général de la C.I.T.I., M. Louis Gallié, au cours de la discussion, l'ouvrier qui, un jour, met un moteur d'avion au point, fait preuve d'un effort cérébral incontestable qui prédomine sur son effort physique, mais il redevient, le lendemain, un manuel.

Cette courte et claire définition du travailleur intellectuel, en apparence indiscutable, a fait cependant l'objet de vives critiques. La Commission Internationale de Coopération Intellectuelle, devant laquelle M. Gallié avait été chargé de défendre le texte de la C.I.T.I., a protesté contre l'idée de ne considérer comme travailleurs que ceux qui tirent leurs moyens d'existence de leur profession. Il peut sembler choquant, en effet, de refuser

(4) Perreau, *Cours d'Economie Politique*, Tome I, 2^e édition, 1922, p. 32.

(5) C.I.T.I. Cong. Paris, 1927. Voir C.R. sténographique p. 86.

Voici la définition qui avait été votée par le Comité de la Confédération française avant le Congrès : « le travailleur intellectuel est celui qui tire ses ressources professionnelles d'un travail dans lequel l'effort cérébral, avec ce qu'il comporte d'initiative et de personnalité, prédomine habituellement sur l'effort musculaire ». Le Congrès s'est borné, on le voit, à adopter la proposition française, en y apportant, toutefois, quelques retouches de détail : c'est ainsi que l'expression « moyens d'existence » préférée à celle de « ressources professionnelles », a été empruntée à la définition britannique ; sur la demande de M. Rodrigues, délégué français « effort cérébral » a été remplacé par « effort de l'esprit » ; quant à la substitution d'« effort physique » à « effort musculaire » elle est d'inspiration hollandaise.

(6) V.G. Rodrigues, *L'organisation rationnelle du monde du travail*, op. cit. pp. 6-10.

la qualification de *travailleur* à un savant qui n'a pas besoin de monnayer ses découvertes pour vivre. Mais si, dans le langage courant, le travail est considéré comme une dépense d'activité quelconque, sa profonde signification économique est de constituer un effort en vue de satisfaire aux nécessités immédiates de la vie (7). Aussi bien, M. Gallié a-t-il tenu à préciser que la Confédération Internationale, en établissant sa définition, s'était soigneusement placée sur le plan de l'*organisation professionnelle*. Logiquement, l'amateur, le dilettante, devait donc être exclu de la définition, et il l'a été pour la raison qu'il n'a pas besoin d'être défendu : la différence est la même entre son genre d'occupation subsidiaire et l'activité professionnelle de l'intellectuel commandée par le besoin qu'entre le jeu et le travail : l'un est imposé par la vie, l'autre est volontaire et libre, il est sa propre fin (8). La critique de la Commission n'atteint pas la définition de la C.I.T.I. puisque cette organisation a pris soin dans les travaux de ses Congrès de préciser le sens dans lequel il fallait l'entendre (9).

Que décider pour les étudiants ? Ce sont, bien entendu, des intellectuels, mais, comme ils ne tirent pas leurs moyens d'existence d'une profession, ils ne peuvent, d'après la définition précitée, être considérés comme des *travailleurs* intellectuels. Toutefois, s'ils ne gagnent pas leur vie par l'exercice d'un travail (10), ils aspirent à ce but en recherchant une culture générale ou en préparant les diplômes indispensables aux carrières qu'ils ont choisies : ce sont des *préprofessionnels* ; c'est ainsi, par exemple, que les considère la C.T.I. française (11). On peut dire que ce sont des travailleurs intellectuels en formation ou, si l'on préfère, des *apprentis-travailleurs intellectuels*.

Une autre critique, beaucoup plus grave, a été formulée, et il semble bien que ce soit la plus sérieuse. Cette définition du travailleur intellectuel, a-t-on dit, quoique fondée sur l'observation de certains types, présente le défaut d'être trop vague et ne peut fournir un critérium certain du travailleur intellec-

(7) «... L'homme n'échappe pas à la loi commune ; lui aussi doit faire des efforts persévérants pour suffire à ses besoins. Cet effort, inconscient dans la plante, instinctif dans l'animal, devient chez l'homme un acte réfléchi et prend le nom de travail » Ch. Gide, op. cit. tome I, p. 146.

(8) V. Ch. Gide, op. cit. p. 159.

(9) V. C.I.T.I. C.R. sténographique du Congrès de Varsovie, sept. 1928, p. 18.

(10) Nous voulons parler de l'exercice d'une profession définitive. Il ne saurait être ici question des étudiants qui subviennent par eux-mêmes aux frais de leurs études.

(11) V. Bulletin de la C.T.I. n° 27, mars 1929 : Rapport du Secrétaire général, p. 12.

V. également l'art. 5 de statuts de la C.T.I. (op. cit. p. 22).

(12) On range habituellement le mécanicien de chemin de fer parmi les travailleurs manuels et la dactylographe parmi les intellectuels. Or un examen attentif des efforts demandés à ces deux travailleurs devrait amener à la conclusion inverse.

V. sur ce point : *Le mouvement d'organisation des travailleurs intellectuels*, article publié dans le numéro de la *Revue Internationale du Travail* d'octobre-novembre 1928, p. 556.

tuel. Souvent la classification du travailleur dans telle ou telle catégorie résulte de la coutume, mais il s'en faut qu'elle soit toujours rationnelle, car il ne suffit pas d'une observation superficielle pour décider du compartimentage d'un travailleur : il faut étudier à fond les caractéristiques de son travail, examiner chacun de ses mouvements et chercher à déterminer minutieusement la part de l'effort intellectuel ou de l'effort physique dans l'exécution (12).

De plus, cette définition, si elle trace parfois une ligne de démarcation assez claire entre manuels et intellectuels, n'établit pas la différence ou le rapport qu'il peut exister entre les travailleurs des professions libérales, les fonctionnaires et les employés (13). Comme l'a remarqué M. Albert Thomas dans son Rapport à la XII^e session de la Conférence du Travail (mai 1929) « des définitions a priori du travailleur intellectuel, de l'employé et du fonctionnaire risquent fort de faire double emploi puisque les mêmes individus peuvent se trouver dans des catégories différentes suivant les pays » (14). La définition de l'employé, en particulier, est très difficile à formuler et la Confédération Internationale du Travail, dans son projet de convention sur la durée du travail des employés autres que ceux de l'industrie, n'a pu que se ranger à la méthode de la réglementation par catégories d'établissements. La conception de l'employé varie, en effet, suivant les nations et même, dans chaque nation, suivant le législateur, la doctrine et la jurisprudence. Alors qu'en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Chili, au Luxembourg, la distinction entre ouvrier et employé repose sur le caractère principalement intellectuel du travail de ce dernier, en Grèce, le critère réside dans le mode de rémunération. En France, une circulaire du 10 mars 1910 de M. Viviani se base également sur l'élément de la rémunération, mais la doctrine ne l'admet pas sans restrictions : Dalloz, notamment, désigne sous la dénomination d'employé « tous ceux qui, n'étant pas chargés d'un *travail manuel*, sont engagés par une personne, appelée généralement patron, pour l'aider dans l'exercice de son commerce ou de son industrie. Le mot *employé* comprend aussi ceux qui exercent une profession libérale, lorsqu'ils louent leurs services moyennant un traitement périodique » (15). Il ressort de diverses décisions de jurisprudence que la *première* d'une maison de

(13) V. l'article de M. J. Kosé : *The Relation between intellectual and manual workers* dans la revue internationale d'étudiants *Vox Studentium*, n° de juin-juillet 1928, p. 9.

(14) Rapport du Directeur à la XII^e session de la Conférence, I^{re} Partie, 2^e section, p. 236.

(15) Répertoire pratique de jurisprudence, *louage d'ouvrage et d'industrie*, n° 49.

modes (16), le *mannequin* d'une maison de couture (17), le *mécanicien conducteur de locomotives* (18) ne sont pas des ouvriers, mais des employés, de même que le médecin attaché à un établissement, l'artiste dramatique, l'acteur de cinéma (19). Une proposition de loi déposée par M. Champetier de Ribes fonde la distinction sur le « caractère de collaboration à la direction ou à la gestion d'une entreprise » ; c'est aussi ce critère que l'on rencontre dans le décret-loi italien du 13 novembre 1924 sur le contrat d'emploi privé (20). On voit que les interprétations du terme d'*employé* sont très divergentes et qu'à l'heure actuelle il n'est pas encore possible d'en élaborer une définition abstraite (21). En tout cas si, dans quelques pays, comme l'Angleterre, la Pologne, la Tchécoslovaquie, la majorité des organisations d'employés adhèrent aux Confédérations de travailleurs intellectuels, dans la plupart des nations les employés s'unissent au mouvement syndical des ouvriers avec lesquels ils se sentent davantage en communauté d'intérêts économiques et sociaux.

Aussi s'est-on efforcé de rechercher d'autres critères, plus probants, de la qualité de travailleur intellectuel. Les uns ont cru trouver la clef de la distinction dans la possession de diplômes universitaires : conception bien injuste, car, d'une part, la valeur des diplômes varie suivant les pays, d'autre part, le fait d'avoir obtenu des titres universitaires ne mesure pas toujours la capacité intellectuelle des titulaires, enfin, il serait

(16) « Attendu, en fait, que la dame Azénor avait pour attributions dans la maison Renard la *création de modèles* ; que, pour remplir ses fonctions, elle était tenue de fréquenter les réunions sportives, les théâtres et concerts à défaut des époux Renard, de consulter gravures et estampes ; que si, à la vérité, une fois à l'atelier, elle établissait de ses mains des carcasses, sortes de maquettes traduisant ses conceptions, elle ne faisait pas en cela œuvre d'ouvrière mais d'*inventeur* et, si on peut dire, jusqu'à un certain point d'*artiste créateur* ; que tout le travail matériel ultérieur était effectué par de véritables ouvrières appliquant et transformant les matières premières d'après les modèles créés par l'intimée suivant ses indications, etc... » (Trib. Civ. Seine, 10 août 1908. — V. Gazette du Palais, 12 déc. 1908 ; Dall. Pér. 1909, 5-6).

Dans son curieux volume de souvenirs intitulé *En habillant l'Epoque*, l'ex-grand couturier parisien Paul Poirer donne également au travail de la *première* des maisons de couture un caractère artistique, bien que cette employée prépare les modèles avec ses ouvrières et les essayeuses sur les indications des modélistes. « Une bonne première, écrit-il, doit *sentir* la signification et les détails d'une toilette. Pour des êtres raffinés et arrivés au même degré d'évolution sensuelle et intellectuelle, il n'y a dans une robe comme dans un tableau qu'un point où on peut placer une tache de couleur. Elle ne satisfait ni là, ni là ; c'est ici qu'il faut la mettre ». p. 132 (Bernard Grasset, Paris, 1930). Déjà, dans les fonctions de la *seconde* apparaît la prédominance de ce caractère sur le pur travail de manutention.

(17) Trib. Civ. Seine, 15 nov. 1908 ; D. P. 1909. 5. 61.

D'après Poirer « le mannequin vivant... doit réagir sous un modèle, aller au devant de l'idée qui prend naissance à même ses formes, et aider par ses gestes et ses attitudes, par toute l'expression de son corps, à la genèse laborieuse de la trouvaille », (op. cit. p. 135).

(18) Trib. civ. Joigny, 25 février 1908 ; (D.P. 1908. 5. 38).

(19) Gaz. Palais 1922, 1, 180.

(20) V. B.I.T. *Recueil international de Jurisprudence du Travail*, 1925, pp. 252-256 : « le contrat d'emploi privé en Italie ».

(21) Sur cette question, voir le Rapport gris du B.I.T. soumis à la XII^e session de la Conférence et le questionnaire rouge préparé pour la XIV^e session.

scandaleux de ne considérer comme travailleurs intellectuels que ceux qui ont eu le privilège ou, tout au moins, la possibilité de poursuivre des études. D'autres ont proposé de fonder l'appellation de travailleur intellectuel sur l'affiliation aux organisations internationales de travailleurs : seraient *manuels* ceux qui sont affiliés à la *Fédération Syndicale Internationale* et *intellectuels* ceux qui appartiennent à la *Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels*. Outre que ces organisations ne sauraient prétendre englober tous les ouvriers du muscle ou de la pensée de tous les pays, il est à peine besoin d'insister sur ce raisonnement qui n'est qu'un cercle vicieux puisque l'adhésion des travailleurs à ces diverses organisations ne peut s'expliquer que par le caractère manuel ou intellectuel qu'ils s'attribuent.

Tous ces essais de définition sont donc impuissants à nous donner une notion indiscutable du travailleur de l'esprit, et nous pensons avec M. Kosé que « pour le moment, le plus sûr critérium serait d'énumérer certaines professions qui peuvent être généralement considérées comme intellectuelles et de laisser à leurs membres eux-mêmes ou à ceux d'autres professions le soin de dire s'ils désirent être considérés comme des travailleurs intellectuels ou s'ils préfèrent adhérer à une autre catégorie qu'il faudrait encore définir » (22).

(22) J. Kosé, *Id. Ibid.*

V. également *Rev. int. du Trav.* d'oct.-nov. 1928, loc. cit. pp. 557-558.

TITRE I

LE MOUVEMENT D'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS INTELLECTUELS

CHAPITRE PREMIER

L'organisation sur le plan national

SECTION I

L'ORGANISATION EN FRANCE

Il serait faux de s'imaginer que les intellectuels n'aient éprouvé le besoin de s'organiser qu'au cours de ces dernières années. Depuis longtemps s'étaient formées des associations pour la défense d'intérêts corporatifs. La Société des Gens de Lettres était créée en 1838, la Société des ingénieurs civils et l'Association des inventeurs en 1848. Et la loi du 1^{er} juillet 1901 devait donner un grand essor au mouvement associationniste des travailleurs intellectuels. Mais ces diverses associations avaient surtout pour but de procurer certains avantages à leurs membres, tels que la perception de droits d'auteur ou la constitution de pensions de retraites : leur ambition ne dépassait pas les limites de la corporation.

De plus en plus, il est vrai, les intellectuels avaient tendance à délaisser la forme de l'association pour celle du syndicat, plus favorable à une action de défense professionnelle. Bien que le droit syndical n'ait été reconnu aux travailleurs des professions libérales que par la loi du 12 mars 1920, et qu'il ne soit pas encore conféré officiellement aux fonctionnaires, un grand nombre de groupements d'intellectuels n'avaient pas craint de s'organiser en syndicats suivant l'exemple des travailleurs manuels. Mais chacun agissait dans sa sphère propre, sans se

soucier du voisin qui pouvait cependant avoir des intérêts similaires.

C'est seulement sous la pression de la crise économique d'après-guerre qu'à la « phase proprement et purement syndicaliste, de date relativement antique et de forme sporadique » devait succéder la « phase supérieure et proprement intersyndicaliste de caractère beaucoup plus organisé » (1). A peine le canon venait-il de se taire que les intellectuels se voyaient obligés d'entrer dans une nouvelle bataille, la bataille économique. La lutte pour la vie faisait se rapprocher spontanément leurs divers groupements. Mais ils se trouvaient placés devant une grave alternative : devaient-ils s'intégrer dans les organisations existantes, soit ouvrière (Confédération Générale du Travail), soit patronale (Confédération Générale de la Production), ou bien fonder une organisation interprofessionnelle autonome ? Certains syndicats de techniciens s'affiliaient à la C.G.T.; d'autres, comme les syndicats de techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture, se groupaient en une union syndicale (U.S.T.I.C.A.) qui, sans entrer à la C.G.T., lui apportait sa collaboration au Conseil Economique du Travail qu'elle venait de mettre sur pied. Mais la plupart des travailleurs des lettres et des arts rêvaient d'une Fédération indépendante qui englobât toutes les sociétés d'intellectuels.

Nous ne pouvons retracer ici en détail les phases de cette évolution organiciste (2). Constatons simplement que dès le 18 mars 1920 se trouvait constituée la Confédération des Travailleurs Intellectuels (C.T.I.). Depuis cette époque héroïque la C.T.I. a pris dans la nation une telle importance qu'il est légitime que nous lui consacrons quelques développements.

I. — OBJET DE LA C.T.I. —

Aux termes de l'article 1^{er} de ses statuts, la C.T.I. est soumise au régime de la loi du 1^{er} juillet 1901 et peut comprendre « outre les Syndicats constitués conformément à la loi du 21 mars 1884 complétée par la loi du 12 mars 1920, ne poursuivant que des buts professionnels ou intellectuels, tous autres Groupements, Associations ou Institutions de Travailleurs Intellectuels ». Elle a pour objet (art. 2) « d'organiser entre le plus grand nombre possible de collectivités représentant les différentes professions intellectuelles, libérales et techniques, une action commune concernant la protection et la défense des intérêts et des droits généraux desdites professions et le rôle des travailleurs intellectuels dans la Nation, étant bien entendu que chaque collectivité conserve de la façon la plus absolue sa personnalité propre, ainsi

(1) G. Rodrigues, *Le Syndicalisme intellectuel*, op. cit. p. 11.

(2) V. le beau livre, déjà cité, de José Germain, *Le Syndicalisme et l'Intel-
ligence*.

que son entière autonomie et le choix de ses moyens d'action en ce qui concerne son objet ou ses intérêts particuliers ».

II. — COMPOSITION DE LA C.T.I. —

En vue d'une réorganisation dans un esprit plus nettement syndical, la X^e Assemblée Générale extraordinaire, tenue le 21 février 1929, avait révisé l'article 5 des statuts en substituant le classement par catégories au système de la liste unique. La C.T.I. devait alors se composer :

- a) de groupements actifs ;
- b) de groupements adhérents, comprenant, en particulier, les groupements préprofessionnels ;
- c) de groupements mixtes.

Afin de donner davantage l'impression d'être l'organisation la plus et même la seule représentative du « travail intellectuel collectif » la XI^e Assemblée Générale extraordinaire, réunie le 20 février 1930, a de nouveau modifié cet article qui se présente maintenant de la façon suivante :

« Article 5 : La C.T.I. se compose de groupements actifs

Les groupements actifs sont des Syndicats et des Associations à caractère exclusivement professionnel.

A côté de ces groupements, la C.T.I. peut s'adjoindre :

a) des groupements adhérents qui sont des groupements de Travailleurs Intellectuels réunis pour des buts autres que de stricte défense professionnelle ;

b) des groupements mixtes, dont les membres appartiennent à l'une ou à l'autre des catégories précédentes ;

c) des groupements préprofessionnels ;

d) des unions régionales ».

Ce dernier élément appelle quelques observations.

Les unions régionales. — La C.T.I. n'est pas représentée uniquement à Paris par un organisme central, mais rayonne dans plusieurs parties de la France. Des « unions régionales » existent en Anjou, dans l'Ouest, le Sud-Ouest (Bordelais), le Languedoc, en Provence (3), en Alsace et en Lorraine, dans le Nord et dans le Lyonnais.

A ce sujet, un rapprochement s'impose avec la Confédération Générale du Travail qui, elle aussi, est décentralisée. Mais il existe entre les deux organisations des différences sensibles. En premier lieu, tandis qu'il existe dans chaque département une Union des syndicats confédérés, le cadre des Unions d'intellectuels

(3) L'union provençale est l'une des unions régionales les plus développées. Elle possède un journal mensuel, *Le Midi intellectuel*. (V. Bulletin C.T.I., 2^e trim. 1931, n^o 36, p. 233)

tuels est, en fait, la région (4). Cela nous paraît tenir aux circonstances qui ont présidé au développement du syndicalisme intellectuel. Tandis que la création de la C.G.T. est résultée de la fusion du double mouvement parallèle des fédérations d'industrie et des fédérations locales de syndicats, la C.T.I., au contraire, a préexisté à l'apparition des unions régionales auxquelles elle a servi de modèle. En outre, l'établissement d'une union de syndicats ouvriers dans chaque département a été dicté par un souci d'indépendance vis-à-vis des municipalités qui subventionnaient les Bourses alors qu'il ne s'est rien produit de semblable chez les intellectuels dont le nombre par rapport aux manuels est assez faible, et dont beaucoup ne sont pas des travailleurs salariés.

En second lieu — ceci découle, d'ailleurs, de ce qui précède — tandis que les statuts de la C.G.T. exigent qu'un syndicat adhérent soit doublement fédéré, d'une part, nationalement, à une fédération de métier, d'autre part, régionalement, à une union départementale, il n'en est pas de même pour la C.T.I. à laquelle l'*adjonction* d'unions régionales, d'après l'article 5 de ses statuts, est purement facultative. Enfin les unions « cégétistes » ont toutes une constitution identique à l'inverse des unions « cétéistes » qui jouissent d'une entière autonomie, ainsi qu'il ressort des débats de l'Assemblée Générale extraordinaire de 1930 (5).

Toutefois, si le syndicalisme intellectuel n'a pas encore atteint le degré d'évolution du syndicalisme ouvrier, le fait même de la création de ces unions semble indiquer un progrès dans la voie d'une organisation rationnelle, et il n'est pas impossible, croyons-nous, que, dans un avenir assez prochain, l'adhésion d'un groupement à la C.T.I. soit conditionné par son intégration préalable au sein d'une union régionale, considérée comme partie constitutive de la Confédération, et préparée à jouer un rôle de dynamisme syndical.

III. — ADMINISTRATION DE LA C.T.I. —

La C.T.I., divisée en treize sections principales (6), est

(4) Des unions départementales ont été cependant déjà créées ou sont en voie de création à l'intérieur des unions régionales. Conformément à ses statuts, l'Union des Travailleurs Intellectuels de l'Ouest (U.T.I.O.) a fondé le 26 avril 1931, la section départementale d'Ille-et-Vilaine et, le 19 mars 1933, celle des Côtes-du-Nord. La création d'une section du Finistère est à l'étude (V. Le Cétéiste, n° de juin 1931, p. 19 ; n° de mai 1933, p. 7). Dernièrement le Bureau de la C.T.I. a adressé aux travailleurs intellectuels résidant en province un appel en faveur de la création d'unions régionales dans le cadre des Académies. Ce choix s'explique sans doute par des raisons d'ordre pratique, les animateurs des Unions régionales étant généralement des Universitaires (professeurs de Faculté, de lycée ou de collège). V. Le Cétéiste, n° d'octobre 1933, p. 3.

(5) A noter que l'Union provençale est constituée exactement comme la C.T.I. Les autres Unions, du reste, ont tendance à s'organiser sur le même mode.

(6) Art dramatique et musical, arts graphiques et plastiques, Enseignement, Etudiants, Fonctionnaires, Lettres, Presse, Professions libérales, Sciences pures et

administrée et représentée par un *Comité Directeur* (art. 11), choisi par les délégués des sections, qui nomme un *Bureau Exécutif* (7). Le rôle de ce Comité se résume en deux points :

« 1° il poursuit, de son propre chef, l'examen et la solution des questions intersyndicales, c'est-à-dire celles qui intéressent, soit la collectivité des travailleurs intellectuels, soit plusieurs catégories d'entre eux réparties dans des sections différentes ;

« 2° à la demande des organisations intéressées et par l'intermédiaire des sections auxquelles elles appartiennent, il examine, retient ou écarte les questions purement syndicales intéressant les organisations » (8).

Il existe encore quelques groupements d'intellectuels qui ne sont pas affiliés à la C.T.I. Mais celle-ci est actuellement l'organisation la plus représentative des travailleurs de l'esprit. Elle groupe près de 200.000 membres (9) et s'est révélée comme une force de première importance.

SECTION II

L'ORGANISATION A L'ÉTRANGER

L'Union des Associations internationales, au Congrès international des Travailleurs intellectuels réuni par ses soins à Bruxelles du 20 au 22 août 1921, avait donné mandat à la C.T.I. française d'« organiser une propagande dans les divers pays en vue d'arriver, dans chacun d'eux, à la constitution d'un organisme central des travailleurs intellectuels ». L'espoir exprimé par cette résolution n'a pas été déçu, du moins en ce qui concerne les pays européens qui, aujourd'hui, possèdent presque tous une Confédération nationale d'intellectuels.

§ 1. — EN EUROPE

ALLEMAGNE. —

En Allemagne, les travailleurs intellectuels se sont groupés en diverses organisations nationales, régionales ou politiques. Jusqu'au début de 1931, ils se répartissaient en trois grandes fédérations nationales (1) : le *Gewerkschaft deutscher Geistesarbeiter*, créé en 1922, l'*Arbeitsgemeinschaft der freien geistigen Berufe*, créé en 1921, et le *Schutzkartell deutscher Geistesar-*

appliquées, Techniciens du Commerce, Techniciens de l'Industrie, Groupements interprofessionnels, Unions régionales.

(7) Le Bureau exécutif, composé de quatorze membres, comprend : un délégué général, trois délégués régionaux adjoints, un secrétaire général, trois secrétaires généraux adjoints, un trésorier général, un trésorier général adjoint. Le siège social de la C.T.I. est à Paris, 11, rue Ballu (19^e).

(8) Rapport du Secrétaire Général à l'Assemblée Générale du 21 février 1929. (V. *Bulletin de la C.T.I.*, n° de mars 1929, p. 16).

(9) Au 1^{er} juillet 1933, la C.T.I. comprenait 180 groupements réunissant près de 198.000 membres.

beiter. Au mois de février 1931, ces deux dernières fédérations ont fusionné sous le titre du Schutzkartell et la nouvelle centrale allemande a adhéré à la Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels.

Outre ces grandes fédérations nationales, il existe dans les Pays du Reich de nombreux groupements, notamment en Prusse et en Bavière.

AUTRICHE. —

La débâcle de 1918 eut de cruelles répercussions sur les travailleurs intellectuels. Les modifications territoriales de l'ancien empire austro-hongrois, en faisant de l'Autriche un petit Etat, avaient déterminé une pléthore d'intellectuels des professions libérales et de fonctionnaires que la dépréciation continue de la couronne réduisait à une affreuse misère. Dans un rapport à la Commission de Coopération Intellectuelle de la S.D.N., le Professeur Dopsch, Recteur de l'Université de Vienne, lançait ce cri d'alarme : « On constate chez les travailleurs intellectuels une dégradation à tous égards, une disparition de toutes les joies de la vie, un surplus de peine et de chagrin, dont la réaction psychique se manifeste très nettement. Beaucoup de personnes, à la suite de la perte de leur fortune, ont été atteintes d'aliénation mentale. Le nombre des suicides grandit ; beaucoup de gens renoncent à une vie qui semble avoir perdu son sens et sa valeur » (2).

Cette détresse extraordinaire devait amener les intellectuels à se grouper pour leur défense. Dès la fin de 1919 était fondée une union des associations professionnelles sous le nom de *Conseil Central des Travailleurs Intellectuels de l'Autriche* (*Zentralrat der geistiger Arbeiter Oesterreichs*). Cette Confédération a été d'un appréciable secours à ses membres en s'efforçant, dans la période de grande disette, de leur faciliter l'obtention de vivres et en leur procurant des vêtements et autres objets de première nécessité. Aujourd'hui le *Zentralrat* compte environ 300.000 adhérents, chiffre énorme, comparé à celui de la population du pays, qui montre la force acquise par l'idéal syndicaliste.

BELGIQUE. —

La première C.T.I. de Belgique, créée après une conférence de propagande donnée à Bruxelles, en novembre 1920, par M. Romain Coolus, délégué de la C.T.I. française, eut une existence assez précaire. Reconstituée au mois de mai 1926, elle ne tarda pas à s'écrouler de nouveau. Il se forma en 1929

(1) V. *Revue Int. du Trav.* d'oct.-nov. 1928, loc. cit. p. 566 ; B.I.T. *Informations Sociales*, vol. XX, n° 11, 1926, p. 565.

(2) S.D.N. Commiss. de Coop. Intell. *Autriche, Les Conditions du travail et des travailleurs intellectuels*, par A. Dopsch, (Genève, 1933, p. 9).

une *Fédération Nationale des employés et producteurs intellectuels* que l'on pouvait considérer comme l'embryon d'une nouvelle C.T.I. Après une active propagande de M. Gallié en juin 1930 et une série d'articles publiés dans un grand quotidien belge, le syndicalisme reprit une nouvelle vigueur et, en dépit de grandes difficultés dont la plus délicate fut de réunir Wallons et Flamands en une seule organisation (3), une *Confédération Nationale* fut enfin définitivement constituée au début de 1931.

BULGARIE. —

La Bulgarie possède une Confédération de travailleurs intellectuels (*Droujestvo na oumstvenite rabotnitzi*) qui groupe environ 30.000 membres. Après avoir connu une période d'inactivité, elle a été complètement réorganisée à la fin de 1928, mais elle semble, à l'heure actuelle, connaître de sérieuses difficultés.

DANEMARK. —

Au Danemark, une assemblée de travailleurs intellectuels s'était préoccupée, en décembre 1923, de fonder une fédération. Ses travaux avaient échoué. Mais une C.T.I. s'est constituée au début de 1933 grâce aux efforts persévérants de M. J. Khristensen, de l'Union des ingénieurs danois.

ESPAGNE ; PORTUGAL. —

Ces deux pays n'ont pas encore de Confédération Nationale.

FINLANDE. —

La Confédération des Travailleurs Intellectuels de Finlande (*Henkisen työn yhtymä*), qui a reçu une vigoureuse impulsion de M. Niilo A. Mannio, ancien ministre des Affaires Sociales, fait preuve d'une activité remarquable. Elle s'efforce, avec l'aide du *Schutzkartell* allemand, de faire naître des C.T.I. dans les autres pays scandinaves, Suède et Norvège.

Il existe en outre quelques organisations centrales réunissant des intellectuels de diverses professions.

GRANDE-BRETAGNE. —

La *Fédération Nationale des Travailleurs non-manuels* (*National Federation of Professional Workers*) groupe, organisations locales comprises, environ 450.000 membres. Ceux-ci sont surtout des techniciens, employés administratifs, « surveillants » de l'industrie et du commerce. La *British Confederation of Arts* réunit les artistes de toutes professions. Ces deux fédérations ne sont pas fusionnées, mais forment une sorte de cartel. Elles ont chacune leur conseil, mais trois membres du conseil de la

(3) V. Rapport du Secrétaire Général de la C.I.T.I. au Congrès de Londres, sept. 1930.

National Federation font partie du conseil de l'organisation des artistes. Par contre, elles ont un bureau et un secrétariat communs (4).

GRECE. —

Le Secrétariat de la C.I.T.I. s'emploie activement à déterminer en Grèce la création d'une organisation nationale.

HONGRIE. —

Une C.T.I. s'est constituée dans ce pays en 1931 sur l'initiative de la Société des auteurs hongrois.

ITALIE. —

En Italie, les travailleurs de l'esprit sont rangés en trois catégories : celle des « *personnes exerçant des professions libérales et artistiques* », celle des « *travailleurs intellectuels* » (composée surtout d'employés) (5) et celle des « *employés techniques et administratifs* ».

Actuellement, les travailleurs des professions libérales et artistiques (artistes, écrivains, musiciens, avocats, procureurs, ingénieurs, pharmaciens, médecins, docteurs ès-sciences commerciales et économiques, professeurs privés, etc.) sont représentés par vingt syndicats, légalement reconnus, soumis au contrôle de l'Etat, et réunis sous la direction de la *Confédération nationale des syndicats fascistes des professions libérales et artistiques* (*Confederazione Nazionale Sindacati Fascisti Professionisti e Artisti*) (6) dont la création avait été expressément prévue par l'article 41 du décret royal du 1^{er} Juillet 1926 (7). Cette organisation a pour but, notamment, d'assurer à ses membres « la défense de leur production artistique et de leur activité professionnelle, mais elle doit, en outre, se conformer à la « déclaration VIII » de la Charte du Travail du 21 Avril 1927, aux termes de laquelle « les groupements représentatifs des personnes exerçant une profession libérale ou un art et les associations d'employés des entreprises publiques concourent à la sauvegarde des intérêts de l'art, de la science et des lettres, à l'amélioration de la production et à la réalisation des buts moraux du régime corporatif ». Nous verrons plus loin quelle est la place occupée

(4) V. déclarations de M. Boys, délégué britannique, au Congrès de 1927 de la C.I.T.I. (C.R. sténog. p. 3).

(5) « Les personnes qui exercent une profession libérale ou un art doivent être distinguées des travailleurs intellectuels (employés, agents, etc.). Toutefois, la loi a voulu que l'on distinguât les travailleurs intellectuels des travailleurs manuels ». *L'organisation syndicale et corporative italienne* (Imprimerie de l. Chambre des Députés, de Charles Colombo, Rome, 1930 - 1 vol. 298 p.) p. 74.

(6) V. *La condition juridique et sociale des travailleurs intellectuels en Italie*, Rapport du Sénateur Ruffini à l'Institut international de Coopération intellectuelle, (*La Coopération Intellectuelle*, n° 11, 15 nov. 1929).

(7) Décret royal du 1^{er} juillet 1926 portant règlement d'application de la loi du 3 avril 1926, n° 563, sur les rapports collectifs du travail (*Gazzeta Ufficiale*, n° 155 - 7 juillet 1926).

par cette Confédération dans l'organisation de l'Etat corporatif italien.

PAYS-BAS. —

La *Fédération des syndicats des travailleurs intellectuels des Pays-Bas* (*Verbond van Vakorganisaties van Hoofdarbeiders in Nederland*) groupe de nombreuses organisations, mais d'importantes unions de travailleurs intellectuels n'y sont pas encore affiliées. Elle est composée des groupements de travailleurs des professions « moyennes » : travailleurs de la science appliquée, contrôleurs ou répartiteurs du travail industriel. Les gens de lettres, les savants, les artistes, ne se groupant généralement que pour des buts désintéressés, ne sont pas portés à collaborer avec ces travailleurs (8) ; cet état d'esprit peut s'expliquer par les circonstances économiques exceptionnelles dont a bénéficié la Hollande qui n'a pas souffert de la guerre comme les autres nations.

POLOGNE. —

La C.T.I. polonaise (*Polska Konfederacja Pracownikow Umyslowych*), qui s'est constituée à Varsovie le 23 novembre 1924, englobe aujourd'hui les principales catégories d'employés et de travailleurs intellectuels proprement dits. En avril 1931 a été décidée la création d'un *Conseil suprême professionnel* des travailleurs intellectuels qui remplit le rôle de Centrale générale des syndicats professionnels d'intellectuels. Elle s'efforce de faire naître des C.T.I. en Esthonie et en Lettonie.

ROUMANIE. —

L'*Association fédérale des travailleurs intellectuels de Roumanie* (*Federala Asociatiilor Muncitorilor intelectuala din România*), qui s'était peu à peu désorganisée au cours de ces dernières années, a été reconstituée au début de 1933.

SUISSE. —

La *Fédération suisse des travailleurs intellectuels* (*Schweizerischer Bund geistig Schaffender*), fondée en 1920, s'est dissoute. Il est question de la reconstituer.

TCHÉCOSLOVAQUIE. —

A Prague, a été constituée en octobre 1924, la C.T.I. de la République Tchécoslovaque (*Konfederace Dusevnych Pracovniku v Republice Ceskoslovenské*). Elle a réussi à grouper presque tous les groupements d'intellectuels. Son activité est très grande.

(8) V. déclarations de M. Jac Bakker, délégué hollandais au Congrès de 1927 de la C.T.I. (C.R. cit. p. 4).

(C. B. S. S. —

En Russie, les travailleurs intellectuels n'ont pas de groupements propres, mais font partie des syndicats professionnels de travailleurs salariés. « Le principe de la constitution syndicale par branche de production doit être appliqué aux travailleurs employés dans les branches de l'économie nationale autres que les industries de transformation, de façon à réunir ces travailleurs au point de vue économique ou administratif en syndicats plus importants ; cette union doit se faire en tenant compte de l'analogie des conditions du travail et des fonctions remplies », déclarait le deuxième Congrès panrusse des syndicats professionnels en 1919 (9). Cependant il parut bientôt nécessaire de grouper dans les syndicats les techniciens, qui étaient indispensables au régime, mais risquaient d'être effacés dans la masse des ouvriers. C'est pourquoi il fut décidé de créer des sections techniques à champ d'action strictement limité, l'organisation d'une section ne pouvant avoir le caractère d'un « fédéralisme direct ou voilé ». Les techniciens, et les travailleurs intellectuels en général, possèdent donc à l'intérieur des syndicats des sections spéciales : c'est ainsi que les ingénieurs appartiennent au *syndicat des ouvriers de l'entreprise à laquelle ils sont attachés*, les médecins au « *syndicat des travailleurs de la santé publique* », les savants à celui de *l'enseignement*, etc. (Toutefois, les ingénieurs et techniciens ont un bureau central, organe de liaison entre leurs diverses sections). Les décisions des sections doivent être approuvées par le Comité central du syndicat. Les écrivains possèdent bien une association indépendante, mais celle-ci ne jouit pas des mêmes droits que les syndicats professionnels (10).

Ajoutons qu'en Russie soviétique, comme en Italie fasciste, les syndicats sont considérés comme organes fondamentaux de l'Etat.

YUGOSLAVIE. —

La C.T.I. yougoslave a été fondée en décembre 1923. Son développement s'est heurté à de grandes difficultés provenant des troubles politiques causés par les rivalités de races, encore très aiguës, mais en 1929 elle a réussi à reprendre un peu d'activité. Elle comprend deux sections : celle de Belgrade (pour la Serbie, le Monténégro et la Voïvodina) et celle de Ljubljana (pour la Slovénie) (11). La création d'une troisième section à Zagreb, pour la Croatie, est imminente. Les deux sections dirigent ensemble l'administration de la Confédération qui porte actuellement le nom de *Zvega Dusevnih Delavcev v Sloveniji*.

(9) V. B.I.T., *Le Mouvement Syndical dans la Russie des Soviets* (Etudes et Documents, Série A, n° 26 - Genève, 1927) p. 52.

(10) V. *Rev. Int. du Trav.* n° d'oct.-nov. 1928, loc. cit. p. 569.

(11) V. *Bulletin Officiel de la C.I.T.J.*, juillet 1929, p. 4.

§ 2. — HORS D'EUROPE

Aucune C.T.I. n'a pu, jusqu'à présent, se constituer dans les pays extra-européens. Cependant un courant de syndicalisme intellectuel se manifeste en *Egypte*, en *Palestine*, au *Canada*, aux *Etats-Unis*, au *Brésil*, en *Chine* et au *Japon*, et nous devons signaler l'apparition dans l'*Uruguay*, en 1928, d'une *Fédération des professions universitaires*, dans laquelle on peut voir un embryon de C.T.I.



CHAPITRE II

L'organisation sur le plan international

SECTION I

L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Nous ne passerons pas en revue indistinctement toutes les organisations internationales d'intellectuels, mais seulement celles qui ont pour objet primordial la défense des intérêts professionnels, économiques et sociaux de leurs membres. Dans l'intéressant article sur l'organisation des travailleurs intellectuels que nous avons eu déjà l'occasion de citer à plusieurs reprises, la *Revue Internationale du Travail* (n° d'oct.-nov. 1928) groupe ces diverses associations professionnelles internationales en trois catégories :

- 1° associations d'intellectuels « s'occupant d'acquérir de nouvelles connaissances ou d'utiliser et de développer les connaissances acquises dans l'exercice de leur profession » ;
- 2° associations d'intellectuels « chargés d'une fonction d'éducation ou de vulgarisation » ;
- 3° associations d'artistes. Nous y ajouterons les associations d'écrivains.

Peut-être cette classification comporte-t-elle une part d'arbitraire, les multiples modalités de l'activité intellectuelle ne se prêtant pas toujours aisément à un compartimentage rigide, mais nous l'adopterons pour sa clarté.

§ 1. — ASSOCIATIONS D'INTELLECTUELS S'OCCUPANT
D'ACQUERIR DE NOUVELLES CONNAISSANCES OU
D'UTILISER ET DE DÉVELOPPER LES CONNAISSANCES
ACQUISES DANS L'EXERCICE DE LEUR PROFESSION.

AVOCATS. —

Il s'était fondé en 1903, à Vienne, une association internationale des avocats, mais son existence fut éphémère. D'autres tentatives furent accomplies avant la guerre, sans plus de succès. Enfin, en décembre 1927, fut constitué un Conseil provisoire qui jeta, le 21 mai 1928, les bases d'une *Union internationale des avocats*. Celle-ci tint sa première assemblée constitutive à Bruxelles les 16 et 17 février 1929. Son siège est au Palais de Justice de Bruxelles et ses services sont installés à Paris dans les locaux de l'Institut de Coopération Intellectuelle (1).

D'autre part, une *Fédération Internationale des Femmes avocats* a été créée à Paris au mois de novembre 1929.

MÉDECINS. —

a) L'*Association Professionnelle Internationale des Médecins* a été définitivement constituée en septembre 1927. Son activité est strictement limitée aux problèmes d'ordre professionnel. Dès sa création, son Conseil général a décidé de collaborer avec le B.I.T. au sujet des assurances sociales ; il lui a également demandé son aide en septembre 1929 pour une enquête sur la situation des masseurs-infirmiers et autres auxiliaires médicaux (2).

b) D'autres associations de médecins spécialisés se sont fondées : l'*Association Internationale des médecins mécano-thérapeutes* (1907) et l'*Association Internationale des médecins scolaires* (1910). Il existe aussi une *Association générale des hygiénistes et techniciens municipaux* (1905).

c) En outre, existent depuis longtemps des groupements internationaux de professions connexes à la profession médicale, notamment le *Conseil International des Infirmières (International Concil of Nurses)* (1890), la *Fédération dentaire internationale* (1900), la *Fédération internationale pharmaceutique* (1912).

INGÉNIEURS · CHIMISTES. —

Les ingénieurs ont plusieurs fédérations spécialisées : *Fédération internationale des associations d'inventeurs et d'artistes industriels* (1900), *Fédération internationale des ingénieurs-conseils* (1913), *Union internationale des ingénieurs et techni-*

(1) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. xxx, n° 7, 1929, p. 205.

(2) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. xxiv, n° 12, 1927, p. 429 ; *Rapport du Directeur à la Conférence de 1929* (I^{re} Partie, I^{re} section, chap. III, § 89).

ciens des travaux de forage (1894). Les associations nationales des pays slaves ont déjà créé une fédération à Belgrade. Une *Fédération Internationale des ingénieurs* est sur le point de se constituer.

Il s'est formé en 1930 une *Fédération internationale des Techniciens agronomes*.

Mentionnons également dans le domaine scientifique l'*Union internationale de la chimie pure et appliquée* (1919).

ETUDIANTS. —

Les organisations internationales d'étudiants sont nombreuses et importantes. La *Confédération Internationale des Etudiants*, qui groupe les unions nationales de plus de trente pays, est la plus générale. Sa fondation date de 1919 (3). Elle a pour buts principaux de favoriser la bonne entente entre les jeunes intellectuels des différentes nations et de faciliter la vie de l'étudiant.

La *Fédération des femmes diplômées des Universités* (*Federation of University Women*), créée en 1919, s'efforce de procurer les renseignements et introductions nécessaires aux anciennes étudiantes et de favoriser les échanges internationaux d'intellectuels (4).

La *Fédération Universitaire Internationale pour la Société des Nations*, bien qu'elle ait surtout pour objet de favoriser dans les divers pays la création de « groupements universitaires pour la S.D.N. », a, néanmoins, des préoccupations sociales : à son 3^e Congrès tenu à Genève en 1926, elle a présenté un rapport sur l'intérêt que devrait avoir pour les étudiants l'étude plus approfondie des problèmes du travail et de l'organisation internationale du Travail (5).

A côté de ces grandes organisations neutres, nous trouvons des organisations à tendances religieuses. L'*Entr'aide Universitaire* de la *Fédération Universitaire des associations chrétiennes d'étudiants*, due à l'initiative des étudiants protestants, étudie surtout les questions sociales concernant les étudiants et le phénomène de « surproduction d'intellectuels » (6).

La *Confédération internationale des associations catholiques d'étudiants* (*Pax Romana*) et l'*Union mondiale des étudiants juifs* se placent sur un plan plus étroitement confessionnel (7).

(3) V. Roger Pochon, *Les étudiants dans la vie internationale d'après-guerre*. (Vox Studentium, n° d'oct.-nov. 1929).

(4) V. A propos d'un Bureau international du travail pour les femmes universitaires. (Vox Studentium, n° de février 1927, p. 19).

(5) V. B.I.T. Inf. Soc., vol. xx, n° 3, 1926 - p. 151.

(6) V. G.-G. Kullmann : *La tâche de l'Entr'aide Universitaire* (Discours prononcé à Charles au VII^e Congrès de l'Entr'aide universitaire, 1928).

(7) Roger Pochon, *Les Associations internationales des étudiants* (Fribourg, 1 vol. - 1928). 167 p.

§ 2. — ASSOCIATIONS D'INTELLECTUELS EDUCATEURS ET VULGARISATEURS

EDUCATEURS PROPREMENT DITS. —

Les membres de l'enseignement ont formé de nombreuses organisations internationales. La *Fédération internationale des associations d'instituteurs* (1926) est la plus importante. Des instituteurs sont aussi groupés dans la *Fédération mondiale d'éducation*, mais celle-ci est dominée par l'élément anglo-saxon. Quant à l'*Internationale des travailleurs de l'enseignement*, elle représente surtout les instituteurs de l'U.R.S.S.

Les professeurs de l'enseignement secondaire et « moyen » (ou primaire supérieur) ont constitué un *Bureau international* de leurs associations ou fédérations nationales.

JOURNALISTES. —

Les journalistes, qui ne sont pas seulement des vulgarisateurs mais aussi des éducateurs, au sens large du mot, ont fait preuve d'une étroite solidarité dans leur union sur le plan international. Il convient de signaler que leur organisation a été facilitée par leur connaissance des choses de l'étranger et par la similitude de leur situation et de leurs intérêts dans les divers pays.

L'*Union Internationale des Associations de presse*, créée en 1890, a pour but de rapprocher toutes les personnes touchant à la presse. Fondée sur le système de représentation paritaire, elle accepte les organisations de journalistes, les organisations d'éditeurs et les organisations mixtes. Disloquée par la guerre, elle s'est reconstituée en 1927. Mais l'orientation des journalistes vers les méthodes syndicales lui a enlevé une grande partie de ses effectifs.

C'est le Syndicat français des journalistes qui proposa de constituer une fédération professionnelle groupant des collectivités professionnelles plutôt que des personnalités isolées. Il convoqua le 12 juin 1926 à Paris les représentants des associations de diverses nations : vingt-et-un délégués répondirent à son appel et votèrent les statuts d'une *Fédération Internationale des Journalistes*. La nouvelle organisation tint son premier Congrès à Genève les 24 et 25 septembre 1926. Son deuxième Congrès eut lieu à Dijon du 15 au 17 novembre 1928 : y participèrent une cinquantaine de représentants des organisations nationales d'Allemagne, d'Autriche, de Belgique, de Bulgarie, d'Espagne, de Finlande, de France, de Grande-Bretagne, de Grèce, des Pays-Bas, de Pologne, de Suisse, de Tchécoslovaquie et de Yougoslavie, ainsi que des délégués du Secrétariat de la S.D.N., de l'Institut de Coopération intellectuelle, du B.I.T. et de l'Association internationale de la presse technique.

Aux termes de l'article 1^{er} de ses statuts, la Fédération est

formée « d'associations, d'unions ou de syndicats de journalistes professionnels, c'est-à-dire dont les membres sont exclusivement attachés à la rédaction régulière de journaux ou d'agences d'information et faisant du journalisme leur profession principale, constitués pour la défense de leurs droits et intérêts professionnels et l'amélioration des conditions d'exercice de la profession dans les différents pays ».

La Fédération est dirigée par un secrétariat permanent (8) et administrée par un secrétaire général, élu pour quatre ans, et un comité exécutif de deux membres par nation affiliée. Ce comité se réunit tous les six mois.

Dans le but de « créer une circulation féconde d'idées » et d'encourager l'esprit syndical des organisations adhérentes, la F.I.J. a institué des Commissions spéciales dans plusieurs pays : Commission de la documentation, des publications et des archives à Paris ; Commission des études juridiques à Berlin ; Commission technique à Genève ; Commission d'assistance et de prévoyance à Vienne ; Commission de propagande à Londres ; Commission financière à Paris. De plus, lors de son Congrès de 1930, tenu à Berlin, trois nouveaux organismes ont été constitués : un office de la presse radiophonique, un office du droit d'auteur des journalistes et un Tribunal d'honneur, établi à La Haye (9).

Elle groupait, dès 1928, 22 organisations de dix-huit pays et comptait au total près de 25.000 membres. Après un grave conflit de compétence, une entente est intervenue entre l'Union internationale des associations de presse et la F.I.J. au Congrès mondial de la presse organisé à Londres en juillet 1927 : l'Union doit renoncer à toute action « dans le domaine spécial des conditions de travail » et s'efforcer d'être l'« organisme mixte » dans lequel journalistes, directeurs et éditeurs de journaux pourront se rencontrer librement (10).

A côté de la F.I.J. existent d'autres associations internationales, spécialisées, qui s'intéressent à l'amélioration des conditions économiques et sociales des journalistes. La plus importante est l'*Association des Journalistes accrédités auprès de la Société des Nations* : créée en 1921, elle ne comprend qu'un nombre limité de membres individuels, mais elle est très influente et très active. C'est elle qui a pris l'initiative de l'enquête entreprise par le B.I.T. sur les conditions de travail et de vie des journalistes, dont nous aurons souvent l'occasion de parler au cours de cette étude.

(8) Son siège est à Paris, au Palais-Royal, 2 rue Montpensier : M. Stephen Valot assure les fonctions de secrétaire général depuis la fondation de la Fédération.

(9) V. B.I.T., *L'Année Sociale*, 1930 (Genève, 1931), p. 90.

(10) V. B.I.T. *Les Conditions de travail et de vie des journalistes*, op. cit. p. 54.

Mentionnons, pour terminer, le *Bureau International des Journalistes catholiques* qui s'est constitué à Paris en décembre 1927 et le *World Press Congress* qui ne groupe, jusqu'à présent, que des journalistes américains (11).

§ 3. — ASSOCIATIONS D'ARTISTES

ARTISTES DRAMATIQUES. —

L'*Union Internationale des artistes dramatiques*, fondée à Berlin en 1926, siège à Vienne. Elle a pris en 1928 le nom d'*Union Internationale des Artistes* (théâtre, cinéma, radio). C'est une organisation de défense strictement professionnelle alors que la *Société Universelle du Théâtre* est une association interprofessionnelle comprenant à la fois des directeurs de théâtre, des artistes, des metteurs en scène, des ouvriers ; cette dernière étudie cependant des questions qui intéressent la situation des artistes, comme l'amélioration de leur condition matérielle, leur placement, le travail des enfants.

MUSICIENS. —

L'*Union Internationale des Musiciens* date de 1924. Elle réunit une quinzaine d'organisations nationales.

Il existe, de plus, un *Bureau International des Musiciens* (« IMUSA »). Au IV^e Congrès de la C.I.T.I., tenu en 1926 à Vienne, le Dr Burkart, président du Sénat et délégué du Comité central des travailleurs intellectuels d'Autriche avait réclamé la création d'un organisme central de défense des intérêts professionnels de tous les musiciens, et le Professeur Wunderer avait proposé qu'on installât cet organisme à Vienne, centre musical par excellence (12). Le Conseil de la C.I.T.I. décida, en janvier 1927, de créer auprès de la C.T.I. autrichienne un bureau international des musiciens. Ce bureau comporte quatre services qui s'occupent des musiciens auteurs, des musiciens enseignants, des musiciens exécutants et des musiciens de théâtre. Il reçoit des directives d'une Assemblée et d'un Conseil dont font partie les représentants de la C.I.T.I. Sa tâche est surtout d'ordre documentaire.

Enfin, siège à Paris la *Confédération Internationale des auteurs et compositeurs de musique*.

§ 4. — ASSOCIATIONS D'ECRIVAINS

Certaines associations internationales d'écrivains se préoccupent uniquement d'échanges d'idées et de relations personnelles : tels sont le *Pen-Club*, le *Comité international pour les*

(11) V. B.I.T. op. cit. pp. 49 à 56. — V. également les *Informations Sociales* : vol. XIX, n° 4 1926 - p. 205 ; vol. XX, n° 3, 1926 - p. 148 et n° 11, p. 465 ; vol. XXIX, n° 6, 1929 - p. 314 ; vol. XXX n° 7, 1929 - p. 204.

(12) V. C.I.T.I., Congrès de Vienne, avril 1926, C. R. sténograph. pp. 59-60.

théâtres populaires, la *Fédération des Unions intellectuelles*. Ces groupements ne nous intéressent donc pas directement. Mais au cours des années 1930 et 1931 se sont tenus deux Congrès qui ont jeté les bases de deux fédérations internationales et ont inscrit à leur programme la défense de la situation sociale de leurs membres. Tout d'abord, le Congrès international de la critique, tenu à Prague du 19 au 23 septembre 1930, a adopté les statuts d'une *Confédération Internationale des critiques*. D'autre part, du 28 au 30 mai 1931, a eu lieu à Paris le premier Congrès international des sociétés professionnelles de gens de lettres, qui a abouti à la fondation d'une *Fédération Internationale des Sociétés de Gens de lettres*, dont l'un des principaux objets est « la défense dans le domaine international de la propriété littéraire en général et des intérêts tant moraux que matériels des écrivains de tous les pays » (13).

Ce rapide aperçu du mouvement de l'organisation professionnelle internationale nous montre l'ampleur prise par ce dernier au lendemain de la guerre. Il nous faut étudier maintenant comment les intellectuels se sont organisés interprofessionnellement sur le plan international et quels sont les rapports organiques entre ce double courant syndical.

SECTION II

L'ORGANISATION INTERPROFESSIONNELLE

§ 1. — LA CONFEDERATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS INTELLECTUELS.

ORIGINES. —

C'est à la C.T.I. française que revient l'honneur d'avoir, trois ans après sa naissance, jeté les assises de la *Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels (C.I.T.I.)*.

Le premier Congrès constitutif s'ouvrit à la Sorbonne le 5 avril 1923 sous l'égide de M. Léon Bourgeois, grand ami et défenseur de la première heure des travailleurs de la pensée, et sous la présidence effective de M. Henry de Jouvenel, délégué de la France à l'Assemblée de la Société des Nations. Outre la C.T.I., six confédérations étrangères avaient envoyé des délégués officiels : celles de Belgique, de Bulgarie, de Finlande, de Grande-Bretagne, de Roumanie et de Suisse (1). Ces représentants seuls avaient le droit de vote, mais les travailleurs intellectuels de onze autres pays avaient envoyé des observateurs.

(13) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. xxxvi n° 6, 10 nov. 1930 p. 158 ; vol. xxxix, n° 1, 27 juillet 1930, p. 153. — V. également : *Le Temps*, 28-29-30/5/31 ; *L'Œuvre* 28-29-30/5/31 ; *Le Journal de Genève*, 29/5/31.

(1) Le délégué helvétique avait reçu le mandat de la C.T.I. autrichienne

Une commission exécutive fut chargée de rédiger un projet de statuts. Le 27 décembre de la même année se tint le deuxième Congrès. Une troisième réunion eut lieu en janvier 1925 et depuis cette époque un Congrès se tient régulièrement chaque année, d'ordinaire en septembre (1 bis).

ORGANISATION. —

Constitution

D'après l'article 1^{er} de ses statuts, la C.I.T.I. groupe, en principe les Confédérations nationales de travailleurs intellectuels de tous les pays. Actuellement, elle n'est constituée que des C.T.I. des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, France, Grande-Bretagne, Pays-Bas, Pologne, Tchécoslovaquie, Yougoslavie. (Les C.T.I. bulgare et roumaine en ont été radiées en 1931 pour non-exécution de leurs obligations financières). Cette organisation est donc loin d'être universelle puisqu'elle est, pour le moment, limitée à l'Europe, et que, même en Europe, une grande Confédération comme la C.T.I. italienne n'en fait pas encore partie (2).

D'autre part, l'article 3 des statuts stipule que « dans chaque pays, il ne pourra être admis qu'une seule C.T.I. ou Fédération analogue », et précise que cette organisation, « ouverte à toutes les professions du travail intellectuel », devra être composée de groupements et non d'individualités.

But

Le but général de la C.I.T.I. est « de coordonner les délibérations et les projets des C.T.I. afin de réaliser l'amélioration des conditions matérielles, morales et sociales des travailleurs

(1 bis) En 1933, le Congrès de la C.I.T.I. s'est tenu à Genève, au B.I.T., les 3 et 4 novembre, en raison de la 4^e session de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels, fixée aux 6-7 novembre. La C.I.T.I. y a commémoré sa dixième année d'existence.

(2) La question de l'affiliation des travailleurs intellectuels de l'U.R.S.S. ne peut se poser puisque ceux-ci, nous l'avons vu, ne sont pas groupés en une confédération, mais constituent simplement des sections à l'intérieur des syndicats de travailleurs manuels.

Quant à l'affiliation de la C.T.I. italienne, il est douteux qu'elle se réalise jamais, du moins tant que durera la régime fasciste. La Confédération italienne ne semble pas la désirer, et la C.I.T.I., de son côté, s'est toujours soucieuse de n'accepter que des organisations fondées sur le principe de la liberté syndicale et dégagées de tous liens gouvernementaux. Elle a tenu, d'ailleurs, à préciser sa position sur ce point, à son dernier Congrès tenu à Genève, au B.I.T., les 3 et 4 novembre 1933, dans la résolution suivante :

Le Congrès... insiste sur l'interprétation, qui a été précédemment donnée, de l'article 1^{er} des statuts de la C.I.T.I., à savoir que chaque organisation nationale ne peut recruter ses adhérents qu'en égard à leur profession et sans tenir compte d'aucune distinction de race, de religion ou d'opinion ;

Le Congrès décide, en conséquence, que les Fédérations qui fonctionnent sans ingérence des gouvernements peuvent seules participer à la vie syndicale de la C.I.T.I., celle-ci ne pouvant défendre et représenter que les travailleurs intellectuels groupés uniquement sur le terrain professionnel et syndical »

V. *Le Cétéiste*, n° de décembre 1933 p. 10).

intellectuels et d'assurer la coopération intellectuelle internationale ». (art. 4 des statuts).

Administration

L'administration de la C.I.T.I. est assurée par un Conseil, un Bureau et un Secrétariat Général.

a) Le *Conseil* se compose de deux délégués pour chaque C.T.I. affiliée à la date du Congrès annuel. Il est chargé de diriger l'action de la Confédération dans l'intervalle des Congrès (v. art. 6 des statuts).

b) Le *Bureau* comprend un Délégué Général, président du Bureau, du Conseil et du Congrès, des Délégués Généraux Adjoints en nombre variable, un Trésorier Général et un Trésorier Adjoint. Il est assisté du Secrétaire Général. Ses membres sont élus pour un an par le Conseil. Il se réunit sur convocation du Secrétaire Général, dûment mandaté par le Délégué Général. Son rôle est de préparer et exécuter les décisions du Conseil et de prendre les décisions immédiates nécessaires avec obligation de rendre compte au Conseil (art. 7, al. 5 des statuts).

c) Le *Secrétariat Général* se compose d'un Secrétaire Général et de Secrétaires Généraux Adjoints dont le nombre est fixé par chaque Congrès (3).

Congrès

Le Congrès, annuel, est composé des délégués des Confédérations ou Fédérations nationales adhérentes. Il délibère sur les actes du Conseil et sur le programme annuel, détermine l'orientation du mouvement de la C.I.T.I., approuve les comptes, vote le budget et modifie éventuellement les statuts (v. art. 9, al. 4).

ACTIVITE. —

Devant l'impossibilité de poursuivre en même temps toutes les revendications des travailleurs intellectuels, la C.I.T.I. est entrée dans une technique voisine de celle du B.I.T. en ne mettant, chaque année, que quelques questions à l'ordre du jour de ses travaux. Nous ne citerons pas ici tous les problèmes qu'elle a étudiés ou qui retiennent en ce moment son attention, car nous les rencontrerons au fur et à mesure de notre étude.

(3) Art. 2 des statuts : « Le siège de la C.I.T.I. est toujours fixé dans la ville où fonctionne le Secrétariat Général ». Actuellement, la C.I.T.I. est installée à Paris, 2, rue de Montpensier, dans les locaux de l'Institut International de Coopération Intellectuelle. Depuis sa création, M. Louis Gallié, avocat à la Cour d'Appel de Paris, membre du Comité Directeur de la C.T.I. française, remplit les fonctions de Secrétaire Général.

§ 2. — LES RAPPORTS ENTRE LA C.I.T.I. ET LES FEDERATIONS PROFESSIONNELLES INTERNATIONALES D'INTELLECTUELS.

On pourrait être tenté de mettre en doute l'utilité des organisations professionnelles internationales dont nous avons parlé plus haut (4), en partant de cette constatation que les travailleurs intellectuels qui les composent se trouvent confédérés internationalement par l'intermédiaire de leurs C.T.I. nationales. Il est certain que la C.I.T.I. devrait grouper, théoriquement, toutes les C.T.I. du monde, lesquelles devraient se composer, en principe, de tous les syndicats ou associations d'intellectuels. Mais nous savons que la C.I.T.I. est loin, actuellement, de répondre à cet idéal et que les intellectuels d'un grand nombre de pays n'ont pas encore réussi à unifier leur mouvement syndical. Et même si la C.I.T.I. représentait effectivement l'universalité des travailleurs intellectuels, ce serait une erreur de croire qu'elle rendrait superflue l'existence des autres groupements internationaux d'intellectuels. La C.I.T.I., à cause de sa généralité même, ne saurait suffire, à elle seule, à défendre toujours efficacement les multiples intérêts professionnels, économiques et sociaux des diverses catégories de travailleurs de l'esprit. La coexistence de Fédérations internationales spécialisées est nécessaire pour obtenir le plus rapidement possible la solution des problèmes intéressant les professions qu'elles représentent. Elle est, en outre, une garantie supplémentaire de protection pour les intellectuels.

La C.I.T.I. l'a, d'ailleurs, fort bien compris. Son président, au Congrès de 1927, après avoir proclamé qu'il ne devait y avoir qu'« une seule C.I.T.I. dans le monde », n'hésitait pas à reconnaître que des Fédérations internationales s'étaient « levées pour une féconde moisson ». « La C.I.T.I., ajoutait-il, ne peut que saluer chaleureusement leur formation... et son désir le plus vif est d'établir une liaison étroite entre elle et ces vastes groupements agissant dans leur pleine autonomie. De tels travaux, entrepris et menés en commun ne peuvent naître que des œuvres bienfaisantes et des réalisations fructueuses » (5). Une preuve de cette volonté de loyale collaboration fut donnée, du reste, par la C.I.T.I. lors de son Congrès de 1928 qui portait à son ordre du jour la *cessation de service des journalistes en cas de changement d'orientation de leur journal*. Au nom du Conseil, le Secrétaire général tint à déclarer qu'il reconnaissait volontiers la priorité sur cette question de la Fédération Internationale des Journalistes, mais que la C.I.T.I. avait décidé de s'associer à

(4) V. ci-dessus, pp. 27 et suiv.

(5) Discours d'ouverture de M. Henri de Weindel, délégué général en exercice, au Congrès de Paris, sept. 1927. (V. C.R. sténog. op. cit p. 7)

cette organisation par devoir de solidarité (6). Une résolution fut adoptée dans ce sens.

En 1930 un grand pas fut accompli dans la voie d'une coopération entre la C.I.T.I. et les Fédérations internationales professionnelles (F.I.P.). Dans sa réunion du 16 février, le Conseil permanent de la C.I.T.I., approuvant la proposition du Secrétaire général, et de la C.T.I. française, de « rechercher tous les rapprochements possibles avec les Fédérations internationales professionnelles et d'avoir avec elles des réunions de travail », donnait mandat de poursuivre les négociations déjà engagées. Le 6 mars se tenait au Palais-Royal une première réunion (7) au cours de laquelle les délégués décidaient de constituer une « *Conférence permanente des Fédérations internationales professionnelles* », dont les séances auraient lieu, en principe, deux fois par an, avant les sessions des organismes de la Société des Nations ou de l'Organisation internationale du Travail, et d'en confier le secrétariat au Secrétaire général de la C.I.T.I. (La Conférence permanente a tenu ses autres sessions en juillet 1930, janvier et juillet 1931, juin et octobre 1933). La création de cet organe de travail fut approuvée par le Congrès de la C.I.T.I., tenu à Londres en septembre 1930, qui adopta une résolution invitant le Secrétaire général à « continuer cet effort en vue de l'organisation d'un *front unique de tous les travailleurs intellectuels* qui doit aboutir à une *organisation future de tous les travailleurs* » et à « établir si possible une *liaison avec la Fédération Syndicale Internationale ainsi qu'avec la Fédération internationale des fonctionnaires* ».

Soulignons dès maintenant l'importance capitale de cette résolution qui voit dans la formation d'un front unique des intellectuels le premier stade de réalisation de *l'unité du travail* (7 bis). Quant à la collaboration régulière des diverses internationales d'intellectuels, examinons sous quelle forme la Conférence a décidé de l'envisager.

(6) Déclaration du Secrétaire Général au Congrès de Varsovie, sept. 1928. (V. C.R. sténograph. pp. 37-38)

(7) A cette réunion assistaient les secrétaires généraux de la Confédération Internationale des Sociétés d'auteurs, du Bureau International des Fédérations de professeurs de l'enseignement secondaire, de l'Union Internationale des Avocats et de la C.I.T.I. Les secrétaires généraux de l'Association professionnelle internationale des Médecins et de l'Association stomatologique internationale, excusés, ratifièrent par la suite le procès-verbal de la séance.

A l'heure actuelle, la Conférence Permanente des F.I.P. est composée, outre les organisations précitées, de la Fédération Internationale des ingénieurs-conseils, de l'Union internationale des artistes et de la Fédération dentaire internationale.

(7 bis) Lors de son Congrès de novembre dernier, la C.I.T.I. a insisté à nouveau sur la nécessité pour « tous les travailleurs non manuels et professionnels » d'adhérer à leurs associations de défense respectives et de s'unir au sein de C.T.I. nationales et de Fédérations professionnelles elles-mêmes associées internationalement avec des organisations similaires des autres pays. Le dernier paragraphe de la résolution adoptée sur cette question est ainsi conçu : « Le Congrès estime... que des mesures appropriées doivent être prises de suite pour

Lors de la réunion constitutive du 6 mars, les délégués ont spécifié que les réunions de la Conférence permanente des F.I.P. devaient être simplement des rencontres périodiques des Secrétaires généraux, des réunions de travail en vue d'une action concertée, et ne devaient tendre aucunement à la *fusion* des Internationales, ni à une *limitation de leur indépendance*, la Conférence ne devant constituer en aucun cas une *super-Fédération*. Et les principes suivants furent arrêtés d'un commun accord, le 24 mars, par le Secrétaire général de l'Association professionnelle internationale des Médecins (A.P.I.M.) et le secrétaire général de la C.I.T.I. au sujet de la collaboration projetée : « Le travail en commun des Secrétariats généraux se fera directement entre les Secrétariats. Le Secrétaire général de l'A.P.I.M. estime nécessaire de constituer, avec la C.I.T.I. comme centre, une sorte de Bloc ou de Cartel de toutes les Fédérations professionnelles internationales autonomes d'intellectuels, la C.I.T.I. constituant en quelque sorte l'Internationale qui relie ces Fédérations » (8).

La Conférence permanente apparaît donc comme un organe de simple liaison dans lequel la C.I.T.I. doit jouer un rôle coordinateur sans porter atteinte à l'indépendance des Fédérations professionnelles. Cette forme de collaboration, très souple et assez timide, présente une certaine analogie, du moins en apparence, avec le mouvement international ouvrier. Mais elle n'a pas encore été arrêtée d'une façon définitive, tandis que la question des relations entre la Fédération Syndicale Internationale (9) et les Secrétariats professionnels internationaux (10) a fait l'objet d'une réglementation adoptée à la Conférence du Bureau de la F.S.I. et des S.P.I. tenue à Paris les 29 et 30 juillet 1927 (11). Aux termes de cet accord, « les secrétariats professionnels internationaux, autonomes dans leur organisation et leur activité, collaborent avec la F.S.I. pour mettre en pra-

convaincre individuellement tous les travailleurs non manuels et professionnels, ainsi que toutes les Associations et Fédérations de ces travailleurs, de la gravité de la situation en présence de laquelle ils se trouvent, laquelle menace à la fois leurs droits professionnels et fonctionnels, leurs libertés en tant qu'individus, et le droit pour leurs Associations d'avoir une existence réelle et sans entrave dans l'intérêt de la défense de leurs adhérents ; que des mesures appropriées doivent être prises pour les convaincre de la nécessité de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour rendre les travailleurs de toutes catégories conscients de la véritable unité d'intérêts qui devrait les unir, tout en adoptant une politique active en vue de cette unité ». (V. *Le Cétéiste*, n° de décembre 1933, p. 11).

(8) V. *Bulletin officiel de la C.I.T.I.* n° 8, juillet 1930, p. 2.

(9) Longtemps connue sous le nom de Fédération d'Amsterdam. Son siège fut transféré à Berlin en 1930. Mais l'instauration en Allemagne du régime national-socialiste a contraint la F.S.I. à s'installer à Paris en mai 1933. Siège social : 9, avenue d'Orsay, VIII^e.

(10) Les Secrétariats professionnels internationaux sont constitués par des organisations nationales de professions ou d'industries.

(11) V. le texte de la réglementation dans le *Bulletin C.T.I.* n° 33, du 3^e trimestre de 1930.

tique les décisions des Congrès internationaux et du Conseil général de la Fédération ».

Mais les liens entre la F.S.I. et les S.P.I. sont beaucoup plus étroits que ceux existant entre la C.I.T.I. et les F.I.P. tant du point de vue des modalités de la collaboration que du point de vue de la constitution interne des internationales professionnelles.

D'une part, les S.P.I. ne doivent « entreprendre aucune action pouvant avoir des répercussions sur la F.S.I. ou sur les Centrales intéressées ». Bien plus, dans les questions générales, ils s'engagent à « ne prendre aucune résolution définitive sans en avoir conféré au préalable avec le Conseil général ou tout au moins avec le Bureau de la F.S.I. ». Enfin, la Conférence annuelle des S.P.I. est réunie et présidée par le Bureau de la F.S.I. et doit se tenir dans la même ville et à la même époque que l'assemblée annuelle du Conseil général de la F.S.I. En contre-partie, les représentants des S.P.I. ont bien le droit de participer aux séances de cette assemblée lorsqu'elle discute le rapport moral du Bureau et le programme d'action de l'année suivante, mais ils n'y ont que voix consultative.

D'autre part des règles très strictes ont été adoptées pour l'affiliation des organisations nationales aux Secrétariats professionnels internationaux dans le but de sauvegarder l'intégrité de la F.S.I. (12).

L'autonomie des S.P.I. est donc assez illusoire puisque la F.S.I. pose des conditions à leur constitution et se réserve une place prépondérante dans l'action internationale ouvrière. Le 5^e Congrès ordinaire de la F.S.I., tenu à Stockholm en juillet 1930 a même donné mandat au Bureau d'étudier la question de « l'intégration plus effective des S.P.I. à la Fédération » (13). Jusqu'à présent, aucun changement statutaire n'est intervenu (14).

(12) « Ne pourront s'affilier aux S.P.I. que :

- « a) les organisations affiliées à une centrale nationale affiliée à la F.S.I. ;
- « b) les organisations affiliées à une Centrale nationale non affiliée à la F.S.I. ;
- « c) les organisations appartenant à une Centrale nationale qui n'est pas affiliée à la F.S.I., mais qui ne mène pas de campagne contre elle ;
- « d) les organisations non affiliées à leur Centrale nationale syndicale, cette dernière étant affiliée à une Internationale syndicale adversaire de la F.S.I. ».

(13) Cette résolution, adoptée à l'unanimité par le Congrès, est un compromis entre le projet britannique de réorganisation de la Fédération sur la base des Secrétariats et le projet autrichien d'intégration des Secrétariats dans le cadre de la Fédération.

(14) La Conférence tenue à Madrid en 1931 ayant exprimé le vœu que le problème fût d'abord soumis à une discussion devant la Conférence des S.P.I. qui se réunissait à Berne en 1932, cette dernière, saisie d'un rapport du bureau de la F.S.I. sur les réponses fournies par les secrétariats, a estimé par 13 voix contre 7 qu'une modification de la forme actuelle n'était pas opportune. Au dernier Congrès syndical international, tenu à Bruxelles en 1933, le bureau s'est contenté de recommander l'adoption d'une proposition, déjà faite antérieurement au Congrès, tendant à incorporer aux statuts de la F.S.I., le règlement actuel des relations entre cette organisation et les secrétariats ainsi qu'à définir plus exactement les conditions d'admission, les droits et les obligations des S.P.I.

Si nous nous sommes permis d'insister sur cet aspect du mouvement ouvrier, c'est pour en faire mieux ressortir, sous une analogie apparente, la profonde différence avec le mouvement intellectuel où les relations organiques entre C.I.T.I. et F.I.P. sont encore à l'état embryonnaire. Une telle interdépendance des internationales intellectuelles est-elle possible ? Nous le pensons, mais, pour sa réalisation, il est indispensable que ces organisations soient animées d'un large esprit de solidarité syndicale. Les intellectuels, tard venus au syndicalisme, hésitent à former un bloc compact et leurs internationales professionnelles, jalouses de leur indépendance, refusent de s'intégrer au sein d'une C.I.T.I. élargie. Il est assez délicat de prévoir comment celle-ci pourrait être appelée à se transformer. Nous permettant un instant des constructions faciles dans le domaine de l'anticipation, nous nous représenterions très bien, toutefois, une C.I.T.I. constituée sur le mode de la C.G.T. française, c'est-à-dire composée de deux sections, celle des fédérations professionnelles et celle des C.T.I., et administrée par une sorte de Comité Confédéral international formé des délégués de ces deux sections. La double obligation fédérale, à la fois nationale (fédérations d'industrie) et régionale (unions départementales) qui est en vigueur à la C.G.T. deviendrait alors, dans notre système, une double obligation fédérale à la fois internationale par l'affiliation aux Fédérations internationales professionnelles et nationale par l'affiliation aux Confédérations de travailleurs intellectuels. Cette unification des forces internationales du syndicalisme intellectuel présenterait, à notre avis, de sérieux avantages, ne seraient-ce que la cohésion des revendications et la rapidité de l'action.

En tout cas, si les travailleurs intellectuels ne sont pas encore suffisamment évolués du point de vue syndical, pour la réalisation d'une organisation internationale aussi centralisée, il est certain que, dès maintenant, en adhérant, par l'intermédiaire de leurs groupements, aux F.I.P. et à la C.I.T.I., ils augmentent leurs possibilités de défense. De même que dans l'organisation politique internationale l'*« imbrication des fédéralismes »* doit être une garantie de paix (5), de même l'étroite collaboration et l'interpénétration des groupements internationaux sur le terrain de la protection économique et sociale des travailleurs, intellectuels ou manuels, semble devoir apporter des solutions promptes et fécondes aux graves problèmes qui les préoccupent.

reconnus. Le Congrès s'est borné à charger le bureau de la F.S.I. de poursuivre l'examen de la question.

V. Rapport au 6^e Congrès syndical international, Bruxelles 1933, 7^e point de l'ordre du jour (document imprimé de 3 pages).

(15) V. Georges Scelle, *Une crise de la Société des Nations* (Les Presses Universitaires, Paris, 1927) p. 214.

TITRE II

La représentation des travailleurs intellectuels dans les organismes économiques et sociaux

CHAPITRE PREMIER

La représentation sur le plan national

Dans plusieurs pays les travailleurs intellectuels ont déjà réussi à se faire représenter au sein des grands organismes économiques ou sociaux. Parallèlement à cette représentation, ou à défaut de celle-ci, ils se sont efforcé de faire aboutir leurs desiderata par une liaison constante avec leurs Parlements respectifs.

Tout d'abord, nous examinerons rapidement, à titre d'exemples, quelles ont été les premières réalisations de cette action parlementaire ou extra-parlementaire en France et dans quelques pays étrangers (1). Puis, nous plaçant au point de vue théorique de la question, nous consacrerons une deuxième section de ce chapitre à l'étude d'un système de représentation qui a été exposé au Congrès international des travailleurs intellectuels de 1930 par la C.T.I. française.

(1) Nous n'avons pu nous documenter sur tous les pays, mais les indications que nous donnons plus loin peuvent suffire à donner un aperçu de la représentation des intellectuels dans les grands conseils nationaux. A ce sujet nous devons remercier particulièrement le Dr Everling, de la C.T.I. allemande, M. Rafaël Engelberg, de la C.T.I. finlandaise, M. Stephen W. Smith, de la C.T.I. britannique, M. Marsio, de la C.T.I. italienne, M. Bakker, de la C.T.I. néerlandaise et le Dr Jan Veitz, de la C.T.I. tchécoslovaque, pour les renseignements qu'ils ont bien voulu nous communiquer.

SECTION I

LES PREMIÈRES RÉALISATIONS

§ 1. — EN FRANCE

L'ACTION PARLEMENTAIRE DE LA C.T.I. —

La C.T.I. a organisé au Parlement deux groupes de défense des intérêts des travailleurs intellectuels (2). Chaque groupe a un président et un secrétaire général. Les fonctions de secrétaire administratif des deux groupes sont remplies par un travailleur intellectuel choisi dans le personnel des rédacteurs et sténographes parlementaires afin de faciliter la liaison avec les membres du Parlement. Le dernier mercredi du mois, le secrétaire administratif convoque alternativement, dans un bureau de la Chambre des Députés ou du Sénat, les députés et sénateurs membres des groupes. La C.T.I. envoie une délégation de cinq ou six membres de son Bureau, assistés, en cas de besoin, de techniciens, qui expose ses desiderata législatifs. Mais la collaboration parlementaire à l'action de la C.T.I. est purement bénévole. Aussi les travailleurs intellectuels voudraient-ils que leurs rapports avec les représentants de la Nation, de superficiels deviennent organiques par la consultation *obligatoire* de leurs groupements professionnels.

Leur participation aux travaux du Conseil national économique constitue un premier pas vers la collaboration du syndicalisme intellectuel à la politique économique du Pays.

LA REPRESENTATION DE LA C.T.I. AU CONSEIL NATIONAL ECONOMIQUE. —

Lorsque fut arrêtée en janvier 1925 la composition du Conseil National Economique par le ministère Herriot, la C.T.I. se vit attribuer quatre sièges sur les quarante-sept prévus, en tant qu'*organisation la plus représentative des travailleurs intellectuels* (3).

Depuis cette époque, elle a pris au C.N.E. une place importante et su y défendre les intérêts des travailleurs intellectuels. Actuellement la C.T.I. est représentée, dans la section du « travail intellectuel » (en dehors de l'enseignement), par deux membres titulaires et quatre membres suppléants et, dans

(2) Composition des groupes parlementaires en juin 1933 :

groupe sénatorial : 73 sénateurs ;

groupe de la Chambre : 118 députés.

V. C.T.I., *Bulletin du 3^e trimestre 1933*, n° 34 pp. 54-56.

(3) Le mode de représentation au C.N.E. s'inspire du système employé pour le choix des délégués à la Conférence Internationale du Travail (V. Georges Scelle, *Le Conseil National Economique*, dans la *Revue des Etudes Coopératives*, n° 1^{er} janvier-mars 1925).

la section du « travail salarié », par six techniciens (deux titulaires et quatre suppléants). Il est question, depuis plusieurs années déjà, de donner au Conseil, organisé par décret, un statut législatif. Un projet de loi fut déposé à cet effet par le Gouvernement Poincaré le 17 novembre 1927. Il a été remplacé par un projet déposé sur le bureau de la Chambre des Députés le 24 janvier 1933 par le Gouvernement Paul-Boncour. Ce nouveau texte inquiète fort les travailleurs intellectuels, car il décide que le groupement professionnel, fondement du futur conseil, comprendra six membres : « 3 représentants des employeurs, 3 représentants des travailleurs intellectuels et manuels respectivement désignés par les organisations les plus représentatives » (art. 3, al. 1). Il laisse ainsi à la C.G.T. et à la C.T.I. le soin de s'entendre pour la désignation de leurs représentants. Or la C.T.I. estime que les intellectuels non-salariés ont droit, au sein du Conseil, à la même représentation que leurs camarades salariés, et qu'il serait légitime de prévoir une section des lettres, des sciences et des arts ; elle réclame, en outre, sa représentation légale dans les « comités généraux » qui doivent constituer avec les « groupements professionnels » l'armature de la nouvelle organisation (4).

M. le Député Emile Borel, délégué titulaire de la C.T.I. au C.N.E., a déposé sur le bureau de la Chambre un amendement ayant pour objet d'accorder à la C.T.I. un délégué au Comité Général de chacune des sections et d'instituer une section des lettres, des sciences et des arts comprenant, pour le Comité général, quatre délégués de la C.T.I. et, pour les groupements professionnels, sept délégués titulaires et quatorze délégués suppléants des travailleurs intellectuels du spectacle affiliés à la C.T.I. (5).

LA REPRESENTATION DE LA C.T.I. DANS LES AUTRES CONSEILS DE LA NATION. —

Dès son origine la C.T.I. a toujours réclaté droit de cité pour les travailleurs intellectuels dans les autres Conseils de la Nation.

Dans un rapport présenté en 1924 au Ministère du Travail, la C.T.I. demandait pour les intellectuels une représentation

(4) Le nouveau projet divise le C.N.E. en six grandes sections : Agriculture, Industrie, Distribution, Banque et Crédit, Transports, Services publics. Chaque section comprend une double représentation, celle du *Comité général* (délégués des organisations centrales, régionales, des territoires d'outre-mer) et celle du *groupement professionnel* (délégués des employeurs et des travailleurs). « En fondant le Conseil National Economique sur le groupement professionnel, est-il écrit dans l'exposé des motifs, le Gouvernement a voulu favoriser l'organisation de la profession ». On peut voir dans cette innovation une première mesure vers la réalisation d'un système corporatif. V. projet n° 1313 (*Citéiste*, n° de juillet 1933, pp. 10-15).

(5) V. *Le Citéiste*, n° d'août 1933, pp. 12-13.

autonome au Conseil Supérieur du Travail, égale à celle des patrons et à celle des ouvriers, c'est-à-dire une délégation de 32 membres. N'obtenant pas de réponse satisfaisante, elle revint à la charge à la fin de 1926, mais ne reçut pas davantage satisfaction, la Commission permanente du Conseil Supérieur du Travail ayant refusé aux organisations de travailleurs intellectuels, en raison de leur caractère mixte, le droit de prendre part aux élections des membres du Conseil (6). C'est pourquoi la C.T.I. décida, comme nous l'avons vu (7) de modifier ses statuts pour prendre un caractère plus accentué d'organe de défense professionnelle. Le Comité directeur, dans sa réunion du 22 janvier 1930, a résolu de faire des démarches auprès de parlementaires pour le dépôt d'une proposition de loi qui étendrait l'application de la loi de 1884 sur les syndicats.

Si la C.T.I. n'a pu encore forcer les portes du Conseil Supérieur du Travail, elle possède, par contre, des délégués dans plusieurs autres Conseils ou Commissions consultatives : Caisse nationale des Lettres, Caisse nationale des Sciences, Comité d'action artistique, Commission française de Coopération intellectuelle, Commission supérieure des Beaux-Arts, Commission supérieure des maladies professionnelles, Commission d'hygiène industrielle, Conseil supérieur du Cinéma, etc. Mais elle voudrait obtenir une réglementation législative de ses conditions de représentation dans tous ces conseils, qui reconnût son caractère d'organisation « fusionnant tous les particularismes, tous les corporatismes, pour la défense des intérêts généraux du Travail Intellectuel collectif » (8).

§ 2. — A L'ETRANGER

ALLEMAGNE. —

Pendant la période révolutionnaire des « *Conseils* », Indépendants et Majoritaires, en dépit de profondes divergences doctrinales, se sont trouvés d'accord pour reconnaître l'égalité absolue du travail intellectuel et du travail manuel (9), et la constitution de Weimar, promulguée le 11 août 1919, a formellement spécifié la nécessité de protéger le travail de l'esprit. Aux termes de l'article 158 « le travail intellectuel, les droits des auteurs, inventeurs et artistes jouissent de la protection et de la sollicitude du Reich. Respect et protection doivent être assurés aussi à l'étranger, par des accords internationaux, aux créations de la science, de la technique et de l'art alle-

(6) V. sur cette question : José Germain, *Le Syndicalisme et l'Intelligence*, op. cit. pp. 124-125-131 ; Hélène Lhoumeau, *La Condition juridique des salariés intellectuels*, thèse, Poitiers, 1929, pp. 213 et suiv.

(7) V. ci-dessus, p. 19

(8) V. *Le Cétéiste*, n° de mars 1930, p. 2.

(9) V. Marcel Prélot, *La représentation professionnelle dans la Constitution de Weimar*, thèse, Paris, 1924, p. 49.

mands » (10), et l'article 163, se préoccupant au même titre du travail intellectuel et du travail manuel envisage même le paiement d'une indemnité de chômage.

Au sein du *Reichswirtschaftsrat* (Conseil Economique du Reich), un certain nombre de sièges ont été réservés aux travailleurs intellectuels. L'ordonnance du 4 mai 1920 concernant la composition du Conseil provisoire avait prévu la désignation de 16 représentants des fonctionnaires des professions libérales, mais elle n'a pas été appliquée. Les organisations de travailleurs intellectuels, en particulier le *Schutzkartell Deutscher Geistesarbeiter*, se sont efforcées d'obtenir une représentation effective et équitable au Reichswirtschaftsrat : le projet de loi portant organisation du Conseil, discuté en première lecture au Reichstag en 1927 accorde seulement deux sièges aux associations de fonctionnaires et trois aux professions libérales, et ne donne à ces organisations qu'un droit de présentation des délégués. Jusqu'à présent le Schutzkartell n'a pu obtenir que ce droit de présentation (*Vorschlagsrecht*) soit remplacé par le droit de désignation (*Benennungsrecht*). Or les travailleurs intellectuels allemands attachent une grande importance à leur représentation au Conseil Economique du Reich aux côtés des autres couches sociales pour affirmer notamment leur communauté de sort (*Schicksalsgemeinschaft*) avec la totalité de la classe moyenne allemande (11).

BELGIQUE. —

En Belgique ce sont les parlementaires eux-mêmes qui demandent aux travailleurs intellectuels de les documenter sur leurs revendications. En 1930, un Conseil national économique consultatif a été créé par arrêté royal, mais ses membres ne représentent pas des catégories d'intérêts ; ils sont choisis parmi les économistes du pays.

GRANDE-BRETAGNE. —

La défense des travailleurs non-manuels au Parlement

En Grande-Bretagne, seuls les diplômés des universités ont un double droit de vote. En règle générale, les groupements, considérés comme tels, n'ont pas un droit de suffrage distinct du droit individuel de leurs membres. Néanmoins les organisations de travailleurs non-manuels, tout en respectant les règles constitutionnelles, ont la possibilité de faire entendre leur voix au Parlement. Un grand nombre de groupements, tels que ceux des médecins, des employés de banque, des agents d'assurances, des travailleurs scientifiques, etc., s'entendent officieu-

(10) V. B. Mirkine-Guetzevitch, *Les Constitutions de l'Europe Nouvelle*, Paris, Delagrave, 1^{re} édit. 1928, p. 84.

(11) V. *Schutzkartell deutscher Geistesarbeiter*, *Jahrbuch für* 1927, pp. 11-12.

sement avec des membres du Parlement pour la défense de leurs intérêts à la Chambre des Communes. Quelques organisations vont même plus loin ; elles dressent une liste de leurs propres candidats et couvrent elles-mêmes les frais des élections. C'est ainsi qu'ont été élus le président de la *National Federation of Professional Workers*, M. George Lathan, et quelques autres personnalités appartenant à la *Railway Clerks' Association*. Il faut ajouter, cependant, qu'à la Chambre des Communes ceux-ci sont considérés, officiellement, comme représentants de leurs électeurs et non pas comme représentants de leurs associations professionnelles. Il n'y a donc pas, en Grande-Bretagne, de groupe parlementaire organisé comme en France, mais la liaison entre Parlement et travailleurs non-manuels n'en est pas moins remarquable.

*La représentation des travailleurs non-manuels
dans les Conseils nationaux*

Il existe divers Conseils où sont représentés les travailleurs non-manuels. Le plus important est le *National Economic Council* créé par le Gouvernement travailliste ; il est présidé par le Premier Ministre et se compose de membres choisis pour leurs capacités personnelles parmi les employeurs, les travailleurs et les économistes experts.

FINLANDE. —

Au moment où nous écrivons, le *Conseil d'administration économique* est en voie de réorganisation. Les travailleurs intellectuels veillent attentivement à y être représentés.

ITALIE. —

La représentation des travailleurs intellectuels dans les grands organismes économiques et sociaux se présente, en Italie, sous un aspect particulier.

On sait que le régime fasciste a transformé l'Etat italien en un *Etat corporatif*. Les *corporations* sont des « organes de liaison » étatiques qui, selon les termes de l'article 42 du Décret royal du 1^{er} juillet 1926, « groupent les organisations syndicales nationales des divers facteurs de la production, employeurs, travailleurs intellectuels et manuels, pour une branche déterminée de la production ou pour une ou plusieurs catégories d'entreprises ». Tandis que l'encadrement syndical représente l'organisation verticale, le phénomène corporatif constitue l'organisation horizontale de l'activité productrice de la nation.

Au-dessus des diverses corporations est le *Conseil national des Corporations* qui a des fonctions consultatives et réglemen-

taires sur les questions intéressant le travail, la production, l'assistance et la marche du mouvement syndical (12).

La loi du 20 mars 1930, n° 206, sur la réforme du Conseil, stipule (art. 4) que ce dernier doit se composer de sept sections, dont la première est celle des professions libérales et des arts. Celle-ci est divisée en deux sous-sections (professions libérales et arts) dont les membres sont désignés par la *Confédération nationale des Syndicats fascistes des professions libérales et artistiques*.

L'organe corporatif suprême est le Ministère des Corporations, chargé, notamment, de « veiller sur l'activité des corporations » et de « coordonner leur action entre elles et à l'égard du Conseil national ».

En vérité, jusqu'à présent, une seule corporation de catégorie a été constituée, celle du spectacle (13). La création d'autres corporations de catégories a été décidée par le Comité corporatif central dans sa séance du 15 mai 1933 (14). Lors de sa cinquième session (septembre 1933) le Conseil national des Corporations a pris acte d'un rapport ministériel indiquant les propositions des grandes Confédérations syndicales. La Confédération des syndicats des professions libérales et artistiques a formulé le vœu que ses représentants fassent partie des différentes corporations selon leurs compétences et que ses groupements participent à la création de corporations spéciales (livre, presse, bâtiment, métallurgie, meuble, professions médicales). Mais le rapport ministériel observe que cette demande aboutirait, si elle était prise en considération, à une double représentation des travailleurs intellectuels dans chaque corporation et à la constitution de corporations qui feraient double emploi (15).

La révolution fasciste ne s'est pas bornée à un encadrement et à un groupement des catégories économiques. Développant à son maximum le principe corporatif, elle a donné aux organes constitutionnels et administratifs de l'Etat une base profession-

(12) « Le Conseil sera, avant tout, l'un des plus importants organes constitutionnels de l'Etat, plus important que les Conseils techniques et économiques que l'on a expérimentés ailleurs. Ce sera un organe technique qui n'empiètera pas sur la compétence politique du Parlement, car il se limitera à régler des rapports économiques, mais il aura une grande importance par ses fonctions de direction en ce domaine, sous l'impulsion personnelle du chef du Gouvernement ». *L'organisation syndicale et corporative italienne*, op. cit. p. 155.

En fait, l'empiètement du Conseil sur la « compétence politique du Parlement » est maintenant chose accomplie. A la séance du 14 novembre 1933, M. Mussolini a annoncé la disparition prochaine de la Chambre des Députés, « institution anachronique et non conforme à l'esprit et au besoin des temps ». Le renouvellement de la Chambre italienne a eu lieu le 25 mars 1934. Ces élections sont les dernières, la Chambre devant transférer ses pouvoirs à un organe purement corporatif.

(13) Décret du 6 décembre 1930. Cette corporation groupe les associations syndicales d'employeurs et de travailleurs (artistes et ouvriers). V. B.I.T. *Inf. Soc.* Vol. XXXV, n° 3 - 1930, et vol. XXXVIII, n° 4 - 1931.

(14) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XLVI, n° 11, 12 juin 1933.

(15) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XLVIII, n° 2, 9 octobre 1933, pp. 71 à 73.

nelle, aussi bien dans la représentation aux Conseils administratifs techniques et aux « consultations municipales » que dans la composition du Grand Conseil Fasciste et de la Chambre des Députés. D'après la loi du 17 mai 1928, l'élection des députés, au nombre de 400, a lieu :

1) par les propositions que font les organisations syndicales, d'assistance, de culture, etc., (16) ;

2) par la désignation du Grand Conseil national du Fascisme ;

3) par l'approbation du Corps électoral.

Mais les députés ne sont pas les représentants directs des divers intérêts professionnels car le Grand Conseil peut les choisir sur la liste des candidats et même hors de cette liste.

Parmi les organisations syndicales qui ont un droit de proposition, la Confédération nationale fasciste des professions libérales et artistiques figure pour le nombre de 160, soit pour une proportion de 20 % des candidats.

La Chambre des Députés est, d'ailleurs, appelée à disparaître prochainement des institutions fascistes (17).

MEXIQUE. —

Le Conseil National Economique créé au Mexique en juillet 1933 comprend cinq représentants des professions libérales auxquels sont adjoints cinq suppléants (18).

PAYS-BAS. —

En Hollande, les organismes économiques et sociaux ne connaissent qu'une représentation des travailleurs en général, sans distinction spéciale pour les intellectuels. Toutefois une exception doit être faite pour le Conseil Supérieur du Travail (*Hooge Raad van Arbeid*) où la C.T.I. néerlandaise a un délégué. (Depuis l'union de la C.T.I. avec deux fédérations de travailleurs manuels et d'employés de l'Etat et des Communes, la Fédération syndicale néerlandaise a obtenu deux sièges au Conseil, mais l'un de ses délégués représente toujours les travailleurs intellectuels).

POLOGNE. —

La C.T.I. polonaise est représentée dans les Comités économiques créés auprès des ministères. Bien plus, elle a su prendre une telle importance dans la vie nationale que tous les projets de loi concernant le travail intellectuel lui sont toujours transmis

(16) Propositions égales au double du nombre de candidats à élire, c'est-à-dire 800.

(17) V. ci-dessus, p. 47, note 12.

(18) V. B.I.T. *Inf Soc.* vol. XLVIII, n° 5, 30 octobre 1933, p. 150 ; *Inf. Soc.* vol. XLIX, n° 8, 19 février 1934.

à titre consultatif avant d'être délibérés en Conseil des Ministres (19).

TCHÉCOSLOVAQUIE. —

Il existe, en Tchécoslovaquie, deux organismes chargés d'examiner les questions économiques du pays : le *Comité national pour l'organisation scientifique du travail* et le *Comité Consultatif économique*. Les deux Comités se composent de savants et de spécialistes, mais le second comprend, en plus, des délégués des patrons et des délégués des travailleurs. La C.T.I. tchécoslovaque a demandé en 1931 sa représentation au sein du Comité consultatif.

SECTION II

UN SYSTÈME DE REPRÉSENTATION RATIONNELLE

Les indications sommaires que nous venons de donner sur les rapports des travailleurs intellectuels avec les organismes nationaux montrent que les modalités de la collaboration varient suivant les pays et reposent encore, pour la plupart, sur l'empirisme. Mais ne serait-il pas possible, tout en tenant compte des caractères propres aux institutions de chaque pays, de dégager certains principes généraux susceptibles de servir de base à une représentation systématique ? La Confédération Internationale des travailleurs intellectuels a pensé que ce problème devait retenir toute son attention. Au Congrès tenu à Londres en septembre 1930, les délégations finlandaise et française ont présenté des rapports sur la question : M. Sainte-Laguë, en particulier, au nom de la C.T.I. française, a apporté des suggestions très intéressantes que nous nous devons d'analyser (1).

Se demandant tout d'abord dans quels conseils nationaux doivent être représentés les intellectuels, M. Sainte-Laguë n'hésite pas à leur réclamer une place dans tous les organismes, de quelque importance qu'ils soient, même à titre d'observateurs. Il ne formule à cette revendication primordiale que deux restrictions : ne pas trop disperser les militants par crainte d'un affaiblissement de leurs efforts, et concentrer des organismes à l'heure actuelle trop nombreux et trop éparpillés.

Passant à l'attitude des C.T.I. vis-à-vis des organismes gouvernementaux, le rapporteur précise que la collaboration

(19) V. déclarations de M. Woroniecki au Congrès de Paris, 1927 (C. R. op. cit. p. 10).

(1) V. Rapport présenté par la C.T.I. française au Congrès de Londres, septembre 1930, dans le C.R. sténograph. des séances, pp. 89 96.

doit être « correcte et loyale », mais sous réserve d'une « indépendance des idées ». Cette clause de sauvegarde nous semble en effet indispensable si l'on veut aboutir à une collaboration fructueuse entre travailleurs et pouvoirs publics et non à une institution d'entérinement des conceptions gouvernementales.

En ce qui concerne les modes de représentation dans les grands organismes gouvernementaux, deux thèses sont en présence : celle de la désignation des délégués par les gouvernements et celle de l'élection des délégués par les C.T.I. Au premier mode de représentation, le plus dangereux en raison de la pression officielle ou officieuse qui peut être exercée sur les délégués, le rapporteur propose deux correctifs pouvant, dans une certaine mesure, pallier à cet inconvénient. En premier lieu, le militant désigné ne devrait accepter qu'après en avoir référé à sa Confédération et en avoir reçu l'autorisation formelle. En second lieu, au cas où la présence des travailleurs intellectuels serait « de toute nécessité », le représentant ne devrait accepter sa fonction que pour une durée limitée. Envisageant la deuxième forme de représentation, celle où « le gouvernement se borne à fixer, suivant les formules légales, le nombre des membres du Conseil à prendre dans le sein de la C.T.I. en précisant que ces membres doivent être désignés par la Confédération », M. Sainte-Laguë, désirerait que la C.T.I. demandât aux groupements intéressés de désigner des spécialistes, mais se réservât le choix définitif pour maintenir l'unité de vues syndicales. Les délégués ne devraient pas recevoir de mandat impératif, sauf dans des circonstances exceptionnelles ; aussi, en contre-partie, devraient-ils être bien choisis, soumis à un contrôle se manifestant sous forme de comptes rendus fréquents de leur activité, et munis d'un mandat à durée limitée, d'ailleurs renouvelable.

Enfin, après avoir posé ces principes, le représentant de la C.T.I. française étudie la place qui doit être accordée aux intellectuels dans les organismes nationaux. Partant de cette constatation que les sociétés modernes, envisagées, du moins, sous l'angle économique « ne peuvent vivre que si elles sont supportées par ces trois piliers, l'argent, le muscle et le cerveau » il demande que soit instituée une « organisation tripartite, répartissant les mandats par parts égales entre les patrons, les ouvriers et les intellectuels ».

Cette dernière revendication soulève tout le problème des rapports entre le syndicalisme intellectuel et le syndicalisme ouvrier. Pour éviter de nouveaux heurts entre les deux fractions du monde du travail il serait, à notre avis, désirable que la représentation des travailleurs fit d'abord l'objet d'une entente amiable entre les Confédérations nationales intéressées avant d'être fixée par voie de réglementation publique.

Au demeurant, le Congrès de la C.I.T.I. a estimé que la question de la représentation devait être liée à celle de la rationalisation, et s'est borné à souhaiter la constitution, auprès des gouvernements, de Conseils nationaux économiques ayant un large pouvoir consultatif : toutefois, conformément au rapport de la C.T.I. française, il a jugé nécessaire « que ces Conseils soient constitués par des délégués mandatés des divers groupements intéressés et spécialement par des délégués mandatés par les organisations et non par les Gouvernements ».

Les travailleurs intellectuels sont donc fermement décidés à obtenir dans tous les pays leur admission aux grands organismes économiques et sociaux. Nous devons préciser qu'ils ne la revendiquent pas seulement dans le but égoïste de leur défense corporative mais aussi avec l'ambition légitime de s'intégrer à la vie nationale. On est obligé, en effet, de reconnaître que « des institutions comme le Conseil Economique d'Empire en Allemagne, le Conseil National Economique en France, amorcent sinon une véritable représentation professionnelle, au moins la participation des représentants des professions à la préparation des lois comme à la gestion de l'activité économique et sociale de la Nation » (2). Faut-il aller plus loin et demander à côté des Chambres politiques l'institution de Chambres techniques où les travailleurs se trouveraient aux côtés des autres forces sociales pour l'exercice du pouvoir législatif ? Si séduisantes que puissent être ces perspectives d'avenir, nous n'avons pas à les envisager ici car elles dépassent singulièrement le cadre de notre étude.

(2) Georges Scelle, *L'Organisation Internationale du Travail et le B.I.T.* (Librairie des Sciences politiques et sociales, Rivière, Paris, 1930) p. 305

CHAPITRE II

La représentation sur le plan international

Les travailleurs intellectuels ont tendu tous leurs efforts vers leur représentation dans les grands organismes internationaux où ils jugent leur présence aussi nécessaire que celle des travailleurs manuels. Jusqu'à présent ils n'ont réussi qu'à être admis à l'Organisation Internationale du Travail. C'est en vain qu'ils ont demandé à participer aux travaux de l'organisation économique de la S.D.N., comme nous allons le rappeler en quelques mots. Nous estimons cependant que leur revendication est légitime et nous croyons même que les intellectuels devraient pouvoir entrer dans tous les organismes techniques de la Société des Nations, leur représentation ne semblant pas moins indispensable au sein de l'organisation des communications et du transit ou de l'organisation d'hygiène internationale qu'au sein du Comité Consultatif économique ou de l'O.I.T.

Les travailleurs intellectuels et l'Organisation Economique de la S. D. N.

Il est naturel que les travailleurs intellectuels, résolus à jouer un rôle actif dans la réorganisation de l'économie, aient, après la Conférence Economique générale tenue à Genève en mai 1927, réclamé une place dans le Comité Consultatif que devait organiser la Société des Nations. A leur congrès international du mois de septembre suivant, ils émirent le vœu que la C.I.T.I. demandât sa représentation dans le nouvel organisme « sur le même terrain que celui des autres activités » (1).

Le Conseil de la S.D.N., dans sa session de décembre, ayant constitué le Comité Consultatif en exécution de la décision de la Conférence et conformément à la résolution de l'Assemblée du 24 septembre, le Secrétaire général de la C.I.T.I. engagea aussitôt des pourparlers à Genève, mais ses démarches sont, jusqu'à présent, restées infructueuses.

Est-ce à dire que l'entrée des travailleurs intellectuels soit incompatible avec la constitution du Comité ? Nous ne le pensons pas. Aux termes de la décision du Conseil en date du 9 décembre 1927, qui n'a fait qu'adopter les propositions du représentant de l'Allemagne, rapporteur pour les questions économiques,

(1) V. *Congrès de la C.I.T.I., Paris, sept. 1927* (C.R. sténog. op. cit. p. 59).

« les membres du Comité Consultatif sont nommés par le Conseil à titre personnel ; ils ne représentent pas leur gouvernement » et « le Conseil pourra à tout moment apporter des modifications à la composition du Comité Consultatif, composition qu'il soumettra, en tout cas, à une revision après une période ne dépassant pas trois ans » (2). La représentation des travailleurs intellectuels dépend donc uniquement du Conseil de la S.D.N. Mais celui-ci ne semble pas disposé à accorder une représentation spéciale à la C.I.T.I. La question serait sans doute plus facile à résoudre si les intellectuels acceptaient que leurs représentants fussent désignés en accord avec les centrales ouvrières.

Les travailleurs intellectuels et l'organisation internationale du travail

I. - LA COMPÉTENCE DE L'O.I.T.

SECTION I

LES FONDEMENTS DE LA COMPÉTENCE DE L'O.I.T.

La compétence de l'Organisation Internationale du Travail à l'égard des travailleurs intellectuels n'a jamais été sérieusement mise en doute, et ne saurait l'être, car elle repose à la fois sur un principe indiscutable, *l'unité du travail*, et sur l'interprétation logique d'un texte, le *préambule de la Partie XIII du Traité de Versailles*.

Que l'homme soit écrivain ou ouvrier d'usine, artiste ou domestique de culture, journaliste ou maçon, professeur ou manœuvre, il n'en exerce pas moins, avons-nous vu (1), un effort appelé *travail* dont les résultats doivent lui procurer ses moyens d'existence. Si les diverses catégories de travailleurs ont leurs intérêts professionnels particuliers, elles présentent cependant un trait commun, la dépense d'une activité en vue de la création d'une richesse, produit ou service. C'est ce principe de *l'unité du travail*, si vigoureusement mis en lumière par M. Justin Godart, qui légitime théoriquement la compétence de l'O.I.T. vis-à-vis des intellectuels. Sans chercher à savoir si « la brèche qui a rompu l'unité du travail a été élargie par l'orgueil », si « les non-manuels, libérés de la poussière et de la sueur, se

(2) V. *Rapport du Secrétaire Général de la Société des Nations à la 9^e session ordinaire de l'Assemblée*. (Publications de la S.D.N. *Questions Générales*, 1928, 3 - Genève) p. 54.

(1) V. ci-dessus, chap. préliminaire : *La notion de travailleur intellectuel*.

sont crus supérieurs » (2), nous devons constater, néanmoins, que *tous* les travailleurs visent au même but : obtenir une protection des conditions et des produits de leur travail. Or cette protection n'est-elle pas la raison d'être de l'Organisation Internationale du Travail ?

Celle-ci a reçu de la Partie XIII du Traité de Paix une mission de justice sociale et c'est de ce texte que découle son universalité de compétence en matière de travail, comme le montrent les avis consultatifs de la Cour Permanente de Justice Internationale de La Haye. Par deux fois, en effet, la Cour appelée, en vertu de l'article 423, à se prononcer sur l'interprétation de la Partie XIII (3), a confirmé la compétence de l'O.I.T. à propos de tous les travailleurs sans distinction, et les motifs donnés pour justifier sa décision à l'égard du travail patronal constituent même une théorie générale de la compétence de l'Organisation.

La Cour rappelle que la source de cette compétence réside dans le Préambule (4) de la Partie XIII puisque l'article 387 stipule qu'« il est fondé une organisation permanente chargée de travailler à la réalisation du programme exposé dans le Préambule ». L'article 427, qui reproduit plusieurs dispositions du Préambule ne doit pas être considéré comme limitatif : sa rédaction, d'ailleurs, l'indique nettement : « les Hautes Parties Contractantes.... pensent qu'il y a des méthodes et des principes pour la réglementation des conditions du travail, etc... Parmi ces méthodes et ces principes, les suivants paraissent aux H.P.C. être d'une importance particulière et urgente... ». L'énumération qui suit ne saurait, aux yeux de la Cour, définir ou limiter les pouvoirs de l'Organisation, car le Traité lui-même se refuse à proclamer « que ces principes et ces méthodes sont ou complets ou définitifs » (art. 427, dernier alinéa). Quant à l'énumération du Préambule, les termes dans lesquels elle est rédigée font ressortir nettement son caractère simplement énonciatif (« attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions : *par exemple* en ce qui concerne la réglementation... etc., *et autres mesures analogues* »).

(2) Justin Godard, *L'Unité du Travail*, op. cit. p. 7.

(3) La première fois, ce fut à propos des travailleurs agricoles (avis n° 2 de la Cour, en date du 12 août 1922). Le deuxième avis (n° 13, en date du 23 juillet 1926) concerne les employeurs : la question se posait de savoir si l'O.I.T. a compétence « pour élaborer et proposer une réglementation qui, pour assurer la protection de certains travailleurs salariés, vise en même temps et accessoirement le même travail personnel du patron ». (Il s'agissait du travail de nuit des patrons boulangers).

(4) Préambule de la Partie XIII du Traité de Versailles : « Attendu que la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle, et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ;

Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes, l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions : *par exemple*, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maxima

Les textes de la Partie XIII ne sont donc pas restrictifs ; la Cour, du reste, a tenu à préciser qu'ils « sont énoncés en termes si généraux que l'on ne pouvait guère user d'un langage plus compréhensif » (5) et que la compétence de l'Organisation Internationale du Travail est « extrêmement étendue » (*exceedingly broad*). (6).

Mais cette compétence de l'O.I.T. à l'égard de l'ensemble des travailleurs, justifiée, comme nous venons de le voir, par le principe de l'unité du travail et par les textes du Traité de Paix ne reposerait-elle pas aussi, et surtout, sur la *nécessité sociale* de fournir à l'homme les conditions indispensables à l'exercice d'une activité commandée par ses besoins vitaux ? L'Organisation Internationale du Travail semble bien n'être qu'une des traductions en *droit positif* de la *solidarité sociale* qui est à la base du *droit objectif*, ou *dynamique*, de toute société (7). Et le B.I.T., qui symbolise la grande institution genevoise créée pour que règne enfin la justice et la paix sociales, pourrait dire, selon une formule saisissante de M. Fernand Maurette reprenant, en l'adaptant aux circonstances, le vers célèbre de Tércence sur la solidarité humaine : « *je suis Travail, et rien de ce qui est Travail ne m'est étranger* » (8).

de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues ;

Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leur propre pays ;

Les Hautes Parties Contractantes, mues par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable, ont convenu ce qui suit... ».

(5) V. *Recueil des avis consultatifs de la C.P.J.I.*, Série B, n° 13, 23 juillet 1926.

(6) La lecture de l'avis en audience publique a été faite en anglais par le président, M. Max Huber. V. sur le problème de la compétence de l'O.I.T. l'article de M. Morellet : *Une nouvelle décision de la Cour de Justice Internationale*, dans la *Revue Internationale du Travail*, d'octobre 1926.

(7) V. Georges Scelle, *Précis de Droit des Gens, Principes et systématique*, t. I, Introduction, Section I. (Librairie du Recueil Sirey, Paris, 1932).

Nous pensons avec notre éminent professeur que l'étendue de la compétence de l'O.I.T. à tous les problèmes du travail « résulte implicitement des interprétations données par la Cour de Justice internationale, mais, plus encore, du mouvement naturel qui porte les travailleurs à recourir au B.I.T. comme au centre d'attraction indispensable à la protection de leur activité » et qu'« il y a là un de ces exemples de *crystallisation juridique* qui sont caractéristiques de la formation de la coutume, évolution naturelle et originaire des normes sociales essentielles ». (Georges Scelle, *L'Organisation Internationale du Travail et le B.I.T.* op. cit. p. 76).

L'histoire — que nous allons bientôt aborder — des efforts accomplis par les travailleurs intellectuels pour obtenir la protection de l'O.I.T. constitue, à notre avis, une illustration frappante de ce phénomène social.

(8) Fernand Maurette, *L'Organisation Internationale du Travail et les travailleurs intellectuels* (Bulletin C.T.I., 3^e trim. 1930, n° 33).

SECTION II

LA DÉLIMITATION DES COMPÉTENCES ENTRE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRA- VAIL ET L'ORGANISATION INTERNATIONALE DE COOPÉRATION INTELLECTUELLE.

Le problème de la délimitation des compétences entre l'Organisation Internationale du Travail et l'Organisation de Coopération Intellectuelle a fait l'objet de vives discussions dans les Congrès de la C.I.T.I. Il n'a pas encore reçu de solution définitive et n'en recevra probablement jamais, aussi longtemps, du moins, que l'organisme de Coopération Intellectuelle n'aura pas renoncé à s'occuper de la situation économique des travailleurs de l'esprit.

§ 1. HISTORIQUE DE LA QUESTION

En septembre 1920, le Congrès de l'Union des Associations internationales, réuni à Bruxelles, forma le vœu que la Société des Nations créât dans son sein « une organisation internationale pour le travail intellectuel, analogue à celles qu'elle a déjà créées pour le travail manuel, pour l'hygiène et pour les intérêts économiques, dont le but serait d'aider au développement rapide des sciences et de l'éducation... » et demanda la convocation, à bref délai, par la S.D.N., d'une Conférence intellectuelle internationale.

Deux mois plus tard, la I^{re} Assemblée de la Société, adoptant un projet de résolution de MM. Pouillet, Negulesco et Ferraris, émettait le vœu que le Conseil participât dans la plus large mesure possible aux « efforts tendant à réaliser l'organisation du travail intellectuel » et l'invitait à « suivre avec une bienveillante attention les travaux actuellement en cours dans ce but... » ainsi qu'à préparer un rapport sur l'utilité de constituer un organisme technique. M. Barnes, délégué ouvrier britannique, fit remarquer, au cours de la discussion, que le projet de résolution semblait vouloir établir « une frontière entre le travail manuel et le travail intellectuel » et demanda le renvoi de la question au Bureau International du Travail. A quoi le rapporteur, M. Lafontaine, représentant du gouvernement belge, répondit : « Des travailleurs intellectuels, comme tels, peuvent s'organiser en syndicats comme les ouvriers manuels. Ils le font et, dans ce cas, je suis d'accord avec mon collègue, M. Barnes, qu'ils *dépendent du Bureau du Travail établi à Genève*. Mais le but de l'institution que nous désirons

voir sous l'égide de la Société des Nations, c'est de donner à la pensée humaine plus de force et plus de puissance » (1).

Un mémoire, transmis au Conseil par le Secrétariat, conclut à la création d'une *Commission consultative pour l'étude des questions internationales de coopération intellectuelle et d'éducation*, devant se composer de douze membres au maximum. Dans son rapport à ses collègues du Conseil (2 septembre 1921), approuvé par la Cinquième Commission puis par la II^e Assemblée (21 septembre 1921), M. Léon Bourgeois indiqua les principaux problèmes qu'il convenait de mettre immédiatement à l'étude, notamment celui des échanges intellectuels et celui de la coordination rapide des recherches scientifiques.

Entre temps, le B.I.T. avait été saisi par plusieurs organisations d'intellectuels de différents pays — en particulier par des groupements de techniciens — de plusieurs requêtes. La C.T.I. française lui avait demandé des renseignements sur les conditions de la collaboration des travailleurs intellectuels à l'œuvre de l'Organisation Internationale du Travail, et l'Union des Syndicats d'Ingénieurs français s'était adressée à lui pour obtenir des informations sur le traitement des ingénieurs dans divers pays étrangers. Le Bureau avait même été sollicité de toutes parts de se livrer à une enquête sur les conditions de travail des techniciens et des intellectuels dans le monde.

C'est pourquoi, le 13 septembre 1921 — au moment même où était envisagée la création de la Commission — M. Albert Thomas n'hésitait pas à revendiquer auprès de Sir Eric Drummond, Secrétaire Général de la Société des Nations, la compétence du B.I.T. à l'égard des travailleurs intellectuels. « Il est clair, écrivait-il, que la commission ne pourra pas ne pas s'occuper aussi de la *situation économique des travailleurs intellectuels* qui préoccupe ceux-ci à juste titre et qu'ils entendent soumettre eux-mêmes à la Société des Nations », et il ajoutait : « tout en réservant entièrement la décision du Conseil d'Administration, je ne puis ignorer que beaucoup d'intellectuels sont des salariés et qu'un bon nombre d'entre eux sont même des salariés de l'industrie : c'est le cas des techniciens, très nombreux en tous pays et dont l'importance va croissant, des journalistes, etc. Le Traité de Paix n'ayant fait aucune distinction entre les catégories de salariés auxquels doit s'appliquer l'action du B.I.T., il ne me paraît pas que j'aie le droit de me désintéresser entièrement des questions relatives aux conditions économiques des travailleurs intellectuels » (2).

Dans sa réponse, en date du 14 novembre 1921, le Secrétaire Général acceptait qu'un membre du B.I.T.,

(1) V. *La protection internationale des travailleurs intellectuels*, Revue Internationale du Travail, vol. IV, n° 1, octobre 1921, pp. 15-17.

(2) V. *Bulletin officiel de l'O.I.T.*, vol. IV, 1921, pp. 447-448.

envoyé par le Directeur, suivit les travaux de la Commission et en référât à ce dernier au cas où une question intéressant le Bureau viendrait à être discutée. Or quatre jours plus tard, le 19 novembre, la Conférence Internationale du Travail, qui tenait à Genève sa troisième session, renvoyait au Conseil d'administration une résolution de M. Justin Godart sur la création d'une Commission du travail intellectuel, en signalant que la question avait déjà été examinée par la S.D.N. qui avait nommé une Commission à cet effet, et que « le B.I.T. devrait rester en rapport avec cette commission *en ce qui concerne l'aspect social du problème* ».

S'appuyant sur cette décision, Monsieur Albert Thomas écrivait de nouveau le 14 décembre à Sir Eric Drummond : « Le Conseil d'administration n'a pas eu encore l'occasion de se prononcer sur la suite à donner à cette dernière résolution... Mais il résulte assez clairement des discussions qui ont eu lieu au sein de la Conférence que *c'est en raison de l'existence d'une Commission de la Société des Nations chargée déjà de s'occuper des problèmes du travail intellectuel* qu'elle a renoncé à proposer l'institution d'une Commission spéciale, et les termes mêmes de la résolution indiquent qu'elle n'avait aucun doute sur la compétence de la Commission de la S.D.N. *« pour considérer l'aspect social du problème »*. Sir Eric Drummond répondit au Directeur que, d'après les débats de l'Assemblée, il paraissait douteux que la Commission fût chargée d'examiner les conditions matérielles du travail intellectuel et proposa de communiquer au Conseil, à titre de renseignement, les lettres qu'ils avaient échangées (3).

Au cours de sa 16^e session, le Conseil de la Société des Nations, adoptant le rapport du délégué du Gouvernement français, M. Hanotaux, constitua, conformément à la résolution de la II^e Assemblée, une Commission de douze membres « chargée d'étudier les questions internationales de coopération intellectuelle » qu'il invita à se réunir à Genève le 1^{er} août 1922, et, de son côté, le Conseil d'administration du B.I.T. (13^e session, séance du 27 juillet 1922) chargea le Directeur de se mettre à la disposition de la Commission pour lui fournir « toutes les informations que possède le Bureau au sujet du travail intellectuel ».

Dès sa première session (août 1922), la Commission, à laquelle le B.I.T. avait soumis un mémoire sur les conditions de travail et de vie des techniciens de l'industrie, demanda au Conseil de la Société des Nations, sur la proposition de Madame Curie et de M. de Reynold, d'organiser une enquête sur la situation des travailleurs intellectuels dans le monde, et se trouva confirmer les prévisions de M. Albert Thomas en précisant que

(3) V. *Bulletin officiel de l'O.I.T.*, vol. v, 1922, pp. 42-48.

cette enquête « viserait, notamment, les conditions économiques des travailleurs de l'esprit ». Elle recommandait, pour un premier sondage, les professeurs d'université et les artistes (peintres et musiciens) (4). Après entente avec le Secrétariat Général de la S.D.N., le Bureau International du Travail se chargea de la partie de l'enquête consacrée aux musiciens, qu'il confia à son représentant près la Commission, M. William Martin, et dont les résultats (5) furent présentés à la 2^e session de la Commission (juillet 1923). Lors de la 3^e session (décembre 1923) le Bureau fut de nouveau prié de continuer sa coopération à l'enquête générale en recueillant des renseignements complémentaires sur les collaborateurs intellectuels de l'industrie, ingénieurs et chimistes, qui furent soumis à la Commission à sa session de juillet 1924 (6).

Lorsque fut discutée, aux sessions de mai, juillet 1925 et janvier 1926, l'organisation de l'Institut International de Coopération Intellectuelle de Paris, dont la création, proposée par le Gouvernement français, avait été décidée par le Conseil de la Société des Nations (32^e session, Rome, séance du 13 décembre 1924), le B.I.T., désirant éviter que la nouvelle institution s'occupât de questions relevant déjà de sa compétence, eut la satisfaction de constater que les questions relatives aux conditions économiques des travailleurs intellectuels rentreraient, d'une manière générale, dans ses attributions, tandis que les problèmes d'organisation technique du travail intellectuel relèveraient de l'Institut (7).

Cette délimitation des domaines respectifs des deux organismes est conforme à l'article 2 du statut organique, approuvé par le Conseil, où il est stipulé que « l'Institut a pour objet principal de préparer les délibérations de la Commission de Coopération Intellectuelle, de poursuivre dans tous les pays l'exécution des décisions et recommandations de cette Commission et de travailler, sous la direction de cette Commission et par tous les moyens en son pouvoir, aux progrès de l'organisation du travail intellectuel dans le monde par la collaboration internationale ». Mais l'Institut prétendait poursuivre l'amélioration de la condition juridique et de la situation pécuniaire

(4) « Quant au choix des catégories, la Commission part du principe qu'elle n'a point à s'occuper directement du travailleur, mais du travail intellectuel. Or ce qui compte avant tout pour la science, les lettres et les arts, ce sont les individus. La coopération serait donc impossible si l'on ne protégeait tout d'abord parmi les travailleurs de l'esprit ceux qui représentent l'art, la haute culture, la science désintéressée ». (Rapport de la Commission Internationale de Coopération Intellectuelle au Conseil de la S.D.N.).

(5) William Martin, *Les Conditions de vie et de travail des musiciens* (S.D.N. Comm. internat. de Coop. intell. Enquête sur la situation du travail intellectuel, 1^{re} série, Questions générales, 2 fascicules, 112 p.).

(6) B.I.T. *Les Conditions de vie des ingénieurs et des chimistes* (Etudes et documents, série I, n° 1, Genève 1924, 98 p.).

(7) V. Rapport du Directeur à la Conférence Internationale du Travail, 1926 (1^{re} Partie, Section I, chap. I, p. 59).

de tous les travailleurs intellectuels, sauf de ceux qui sont pourvus d'un contrat de travail. L'article 24 de son Règlement intérieur est, en effet, formel : « La section juridique étudie les problèmes de droit que soulève l'activité de l'Institut ou qui se rattachent aux relations intellectuelles internationales. Elle s'occupe de la protection des droits des travailleurs intellectuels, à l'exception des points qui concernent le contrat de travail proprement dit, lesquels restent de la compétence du Bureau International du Travail ». Toutefois l'article prend soin d'ajouter que la section se tient « en étroites relations » avec le B.I.T.

A la session de juillet 1928 de la Commission, MM. Painlevé et Rocco, délégués français et italien, ne cachèrent pas que l'Institut pouvait s'occuper de la situation économique des travailleurs de l'esprit. Il y eut même un débat animé à la sous-commission des droits intellectuels lors de la rédaction d'un texte de résolution concernant la condition juridique et sociale des travailleurs intellectuels des professions libérales : c'est seulement sur l'insistance de M. Julio Casarès, délégué espagnol, et de M. Fernand Maurette, représentant le B.I.T., que la sous-commission consentit à faire au texte primitif ainsi conçu : « la sous-commission, après avoir pris connaissance du rapport présenté par l'I.L.C.I., propose de l'inviter à poursuivre l'examen des problèmes concernant la condition juridique et sociale des travailleurs intellectuels des professions libérales », l'adjonction suivante : « en collaboration avec le B.I.T. et les groupements professionnels » (8).

§ 2. LE COMPROMIS ACTUEL

Actuellement l'Institut a, dans son ressort, l'examen des besoins et intérêts des professions libérales ainsi que des problèmes concernant ce qu'on appelle les *droits patrimoniaux* des intellectuels (droit d'auteur, propriété artistique et scientifique), à l'exclusion des questions concernant la rémunération directe de leur travail qui rentrent dans la sphère d'attributions du B.I.T. Mais, envisagé sous cet angle, le critérium du partage des compétences entre l'Institut et le Bureau International du Travail est loin de satisfaire les travailleurs intellectuels eux-mêmes.

La C. I. T. I. a toujours protesté contre la thèse de l'Institut qui lui paraît susceptible de provoquer une scission dans le mouvement syndical des intellectuels. Au Congrès de Paris, en 1927, son secrétaire général a énergiquement combattu les prétentions de l'I.L.C.I., et, au Congrès de Varsovie, l'année suivante, il s'est appliqué à démontrer qu'elles auraient pour

(8) V. C.I.T.I. Congrès de Varsovie, septembre 1928 - C.R. sténog. pp. 22-23.

effet, par exemple, de ranger dans le domaine du B.I.T. les acteurs de second ordre ou les ingénieurs payés au mois et, dans le domaine de l'organisme de Coopération intellectuelle les vedettes au cachet ou les ingénieurs-conseils (9). Bien plus, il n'a pas hésité à attribuer au B.I.T. une compétence pour les questions de propriété littéraire, artistique ou scientifique en vertu de son rôle de protection du travail en général. Or c'est précisément pour éviter de couper en deux leur mouvement syndical que les travailleurs intellectuels ont voulu se définir. Nous savons que la Commission de Coopération intellectuelle n'a jamais voulu admettre la définition du Congrès de Paris, d'après laquelle sont « travailleurs » ceux qui tirent leurs moyens d'existence d'un métier, parce qu'elle exclut les amateurs (10). Son désir serait même, semble-t-il, de réserver le titre d'*intellectuels* aux *travailleurs des professions libérales qui ne sont pas rémunérés à date fixe* (11).

Quelle que soit l'opinion, que l'on se fasse sur la valeur de la définition du travailleur intellectuel donnée par la C.I.T.I., cette conception de la Commission paraît difficilement soutenable car elle est illogique et antijuridique : dire qu'un médecin attaché à un hôpital ou à une compagnie d'assurances n'est pas un travailleur intellectuel, sous prétexte qu'il est lié par un contrat de travail et touche un salaire fixe en rémunération de ses services, serait absurde, car nous ne voyons pas la différence de *nature* qu'il peut y avoir entre des *honoraires* et un *salaire* ou *traitement*.

Mais, bien que le critère proposé par la Commission de Coopération intellectuelle nous paraisse totalement dépourvu de fondement, nous pouvons nous demander si le chevauchement de compétences des deux grands organismes techniques de la Société des Nations est préjudiciable aux travailleurs de l'esprit ou s'il ne constitue pas pour eux, au contraire, une solide garantie de protection.

Nous ne méconnaissons pas la valeur de l'argumentation développée par le distingué secrétaire général de la C.I.T.I. pour faire rentrer dans la sphère de l'O.I.T. les questions relatives aux *droits intellectuels*. Il est évident que l'O.I.T., tenant des Traités de paix une fonction de protection générale des travailleurs est, théoriquement, compétente pour tout ce qui concerne la défense des produits de leur travail. Mais il faut tenir compte des circonstances dans lesquelles s'est effectué le partage d'attributions entre les deux organisations. Il ne faut pas oublier que les travailleurs intellectuels, n'ayant commencé à s'orga-

(9) V. C.I.T.I., *Cong. Varsovie, sept. 1928*, op. cit. p. 19.

(10) V. ci-dessus, chap. préliminaire : *La notion de travailleur intellectuel*.

(11) V. déclarations du Secrétaire général de la C.I.T.I. au Congrès de La Haye, septembre 1929 (C.R. sténogr. p. 103).

niser sérieusement qu'au lendemain de la guerre, sont restés en dehors du vaste mouvement qui devait conduire à l'institution de l'Organisation Internationale du Travail, et qu'ainsi il n'a même pas pu être question de les admettre à la Commission de législation sociale de la Conférence de la Paix. Malgré tous leurs efforts en vue d'être représentés dans l'O.I.T. ils n'ont réussi qu'à obtenir en 1927 la création d'une Commission consultative spéciale du Conseil d'administration. Or, à cette époque, l'Organisme de Coopération Intellectuelle avait déjà abordé l'étude de diverses questions, comme les droits d'auteur, la propriété scientifique, le privilège des travailleurs intellectuels en cas de faillite. Il était donc difficile de l'en dessaisir.

Ne serait-il pas vain, d'autre part, de vouloir tracer une démarcation rigide et intangible entre le domaine de la Coopération intellectuelle et celui de la protection économique et sociale des travailleurs intellectuels ? Comment réaliserait-on la coopération si l'on se désintéressait délibérément de la situation matérielle des individus qui doivent en être les piliers ? Le Bureau International a fort bien compris qu'il se devait d'associer étroitement la Commission de la S.D.N. à l'organe qu'il se proposait de créer pour les intellectuels lorsqu'il l'a priée de désigner deux délégués qui composeraient avec trois représentants du Conseil d'administration le bureau de la nouvelle Commission Consultative (12). C'est ce « Comité des cinq » qui est chargé de décider des compétences respectives de l'O.I.T. et de la S.D.N. à l'égard des travailleurs intellectuels et de fixer le programme de la Commission Consultative. On serait tenté de le considérer comme un organisme préventif des *conflits* si tant est qu'on puisse envisager l'éventualité d'un désaccord entre la Commission de Coopération Intellectuelle et le Conseil d'Administration. Il serait, en effet, plus exact de dire, avec M. Maurette, qu'« il peut y avoir, à certains moments, non pas conflit de compétence, mais double intérêt de deux institutions s'occupant toutes deux du même sujet » (13), ou encore, avec M. Kosé, que « l'ensemble des organisations de la Société des Nations a été créé dans le même esprit et pour les mêmes buts » et qu'il est parfois utile de « préciser, en accord commun, la division du travail dans les domaines qui peuvent intéresser les deux organismes » (14).

D'ailleurs le Bureau International du Travail a toujours conservé des relations suivies avec la Commission de Coopération

(12) V. ci-dessous p. 73.

Le Conseil d'administration, pour la composition du bureau de la Commission, s'est inspiré des précédent de la Commission mixte agricole dont le noyau permanent a été constitué par trois membres du Conseil et trois membres de l'Institut International d'agriculture de Rome.

(13) Déclaration de M. F. Maurette, représentant la B.I.T., au Congrès de 1927 de la C.I.T.I. (V. C.R. sténog. op. cit. p. 22).

(14) Déclaration de M. J. Kosé, représentant le B.I.T., au Congrès de 1928 de la C.I.T.I. (V. C.R. sténog. op. cit. p. 22).

Intellectuelle et l'Institut. Un représentant du Bureau assiste régulièrement à toutes les sessions de la Commission et participe activement à ses travaux. De même sa collaboration avec l'Institut n'a cessé de se développer, soit par des échanges de publications, soit par des rencontres officieuses, périodiques, de fonctionnaires à Paris et à Genève. Une simple énumération des principaux problèmes étudiés conjointement par les deux institutions suffit à nous donner un aperçu de l'importance de cette collaboration qui ne saurait manquer d'être féconde : rôle du cinéma, du théâtre, des bibliothèques populaires dans l'utilisation des loisirs des travailleurs, enquête sur les artistes dramatiques et les artistes de cinéma, droit de l'inventeur salarié, chômage des intellectuels, placement des artistes, droit de l'exécutant, etc...

Aussi est-il indispensable que, dans l'intérêt des travailleurs intellectuels eux-mêmes, l'Organisation Internationale du Travail et la Société des Nations, en dépit de quelques frictions inévitables pouvant résulter, par exemple, de questions de personnes ou de revendications trop exclusives de compétence, poursuivent dans une harmonie parfaite leur œuvre de paix et de justice sociale.

CHAPITRE III

La représentation sur le plan international

(*SUITE*)

Les travailleurs intellectuels et l'Organisation Internationale du Travail

II. - L'admission des travailleurs intellectuels dans l'O. I. T.

SECTION I

LES PREMIERS EFFORTS

Le Bureau International du Travail, conformément à ses fonctions de « centralisation » et de « distribution de toutes informations concernant la réglementation internationale de la condition des travailleurs et du régime du travail » prévues par l'article 396 du Traité de Paix, s'est tenu, dès sa création, en rapport avec les travailleurs intellectuels. Mais ceux-ci ne pouvaient se contenter de simples relations de documentation scientifique et leur représentation effective dans l'organisation de Genève devait toujours être l'une de leurs préoccupations dominantes.

Aussitôt après sa constitution, la C.T.I. française entama des conversations avec le Bureau sur ce point, et, à la Conférence du Travail de 1921, M. Justin Godart, délégué du gouvernement français, déposa — à titre personnel — la proposition de résolution suivante :

« La 3^e Conférence Internationale du Travail :

« Considérant avec sympathie les efforts faits depuis quelque temps par les travailleurs intellectuels (inventeurs, techniciens du commerce et de l'industrie, juristes, hommes de science, journalistes, écrivains, artistes, professeurs, etc.) ;

« Estimant qu'il est de son devoir d'aider ceux qui tirent leurs moyens d'existence des travaux de l'esprit ou des œuvres de la pensée à obtenir des conditions de vie meilleures et d'assurer ainsi son plein développement au labeur intellectuel grâce à qui l'Humanité s'élève et progresse ;

« Invite le Conseil d'administration du Bureau International du Travail à étudier les moyens de créer une Commission du travail intellectuel composée de représentants des organisations nationales de travailleurs intellectuels ».

La Commission de la Conférence chargée d'étudier cette proposition émit l'avis de la renvoyer au Conseil d'administration « *sans commentaires* ». Mais, devant la Conférence, M. Toivola, délégué finlandais, reprenant une proposition de la sous-commission qui avait étudié la question, demanda la suppression des mots « sans commentaires » et déposa l'amendement suivant, dont nous avons parlé plus haut : « La Conférence renvoie au Conseil d'administration la proposition de M. Justin Godart en signalant que la question a déjà été examinée par la Société des Nations qui a nommé une Commission à cet effet et que le B.I.T. devrait rester en rapport avec cette Commission en ce qui concerne l'aspect social du problème ». Ce texte fut combattu par Mr. Poulton, délégué de la Grande-Bretagne, en raison de son « caractère vague » et parce que les travailleurs énumérés dans la proposition Godart lui paraissaient « tout à fait soustraits aux conditions ordinaires du travail et de la discipline des organisations ouvrières », mais il fut néanmoins adopté à mains levées par 60 voix contre 6 (1).

Au cours de sa treizième session (juillet 1922) le Conseil d'administration, appelé à examiner la suite qu'il convenait de donner à cette résolution, chargea, ainsi que nous l'avons relaté, le Directeur de « poursuivre toutes négociations nécessaires avec la Société des Nations » en vue de la collaboration envisagée.

Pendant ce temps, les intellectuels poursuivaient leur mouvement d'organisation et élaboraient un programme précis de revendications. La C.I.T.I., dès son premier Congrès (avril 1923) demanda la représentation *directe et professionnelle* des travailleurs intellectuels à l'O.I.T. Elle souleva de nouveau la question à son troisième Congrès (janvier 1925), mais M. Maurice, appuyé par M. Mannio, délégué de la C.T.I. finlandaise et membre du Conseil d'administration du B.I.T., fit remarquer, ainsi que l'avait reconnu, d'ailleurs, M. de Weindel, que la réalisation de ce vœu nécessitait une révision de la Partie XIII du Traité de Versailles. Or la procédure de révision prévue par l'article 422 est très compliquée : les amendements doivent d'abord être adoptés par la Conférence du Travail « à la majorité des deux tiers des suffrages émis par les délégués présents » et, pour devenir exécutoires, doivent être ratifiés par l'unanimité des membres du Conseil de la Société des Nations et par les trois quarts des membres de l'Assemblée. Si l'on ajoute que le principe d'une représentation des travailleurs intellectuels égale à celle des patrons et des ouvriers a toujours été controversé et semble n'avoir aucune chance d'être accepté — car, de deux choses l'une : ou bien les *travailleurs intellectuels* constituent,

(1) V. *Conférence Internationale du Travail, 3^e session, Genève, 1921 - 26^e séance, samedi 19 novembre 1921* (Compte rendu sténographique, vol. I, pp. 561-565).

comme certains l'ont soutenu (2), un troisième pouvoir, celui de l'*Intelligence*, et, dans ce cas, il est difficile de s'expliquer pourquoi ils tiennent tant au terme de « *travailleurs* » ou bien ils ne sont qu'une *fraction du monde du travail*, et alors leur reconnaître une représentation distincte aboutit à rompre l'équilibre des forces sociales qui est à la base de l'institution de Genève — on se rend compte aisément de la quasi-impossibilité d'une révision des traités de paix dans ce sens.

La C.I.T.I., ne désespérant point cependant de recevoir un jour satisfaction, résolut, au Congrès de janvier 1925, d'entamer une campagne auprès des différents gouvernements des pays membres de la S.D.N., soit par l'intermédiaire des C.T.I., soit directement, mais, comprenant qu'il était indispensable de procéder par étapes, elle adressa, en mai, au Conseil d'administration, une requête le priant d'intervenir auprès des gouvernements pour leur demander d'examiner la possibilité d'adjoindre à leurs délégués à la Conférence des conseillers techniques choisis parmi les représentants des organisations de travailleurs intellectuels. Pour appuyer cette demande, M. Justin Godart présenta à la Conférence de juin — mais, cette fois, au nom de la délégation gouvernementale française — un projet de résolution ainsi conçu :

« La septième Conférence Internationale du Travail ;

« Rappelant la résolution votée au cours de sa 3^e session en 1921, concernant les rapports à établir entre les travailleurs intellectuels et l'Organisation Internationale du Travail ;

« Considérant que la distinction entre le travail intellectuel et le travail manuel est arbitraire et qu'elle a été nuisible aux intérêts matériels des salariés intellectuels et à l'unité d'organisation du Travail ;

« Considérant que la Commission internationale de Coopération Intellectuelle constituée par la Société des Nations a laissé formellement à l'Organisation Internationale du Travail la mission de s'occuper des intérêts matériels des travailleurs intellectuels, en tant qu'ils sont liés par un contrat de travail à des employeurs ;

« Considérant que le Bureau International du Travail a heureusement entrepris des études sur la situation des ingénieurs, des chimistes et des journalistes ;

« Emet le vœu :

« Que l'attention des gouvernements soit attirée sur l'intérêt qu'attacherait la Conférence Internationale du Travail à ce qu'ils adjoignent à leurs délégations des experts ou conseillers techniques appartenant à l'organisation nationale la plus représentative des travailleurs intellectuels ».

(2) V. notamment : Gaston Sauvebois, *Constituons le Pouvoir Intellectuel* (Cahiers Bleus, Librairie Valois, n° 32, 19 octobre 1929).

Le bureau de la Conférence décida de signaler simplement le dépôt de la résolution au Conseil d'administration, déjà saisi de la question par la C.I.T.I. Juridiquement, ce mode particulier de représentation est valable, car il est fondé sur l'article 389 du Traité qui stipule que chaque délégué peut se faire accompagner par des conseillers techniques au nombre de deux au plus pour chacune des matières distinctes inscrites à l'ordre du jour de la session et peut même désigner l'un d'eux comme suppléant dans les délibérations et les votes. Lorsque la requête de la C.I.T.I. vint à l'ordre du jour de la 30^e session du Conseil d'administration (janvier 1926), les représentants des gouvernements votèrent en sa faveur, mais elle fut repoussée par les délégués patronaux et ouvriers. Si le Conseil d'administration n'a pas cru pouvoir envoyer de recommandation officielle aux Gouvernements, il est évident, toutefois, que ceux-ci sont libres d'adjoindre à leurs délégations des conseillers intellectuels, de leur propre initiative ou sur les sollicitations directes des organisations nationales de travailleurs intellectuels.

Mais, d'une part, l'adoption de cette procédure serait loin de satisfaire pleinement les intellectuels ; elle ne constituerait qu'un pis-aller, car le conseiller technique, « garrotté par sa position officielle », comme le faisait remarquer M. Veitz, délégué tchécoslovaque, au Congrès international d'avril 1926 (3), ne jouirait pas de l'indépendance indispensable à la défense des intérêts de ses commettants, et risquerait fort de ne pas toujours recevoir du représentant gouvernemental le droit de vote que ce dernier est libre ou non de lui déléguer. D'autre part, cette solution transactionnelle n'est susceptible de recevoir application qu'au cas où une question intéressant spécialement les travailleurs intellectuels vient à être inscrite à l'ordre du jour d'une session de la Conférence, ce qui ne peut se produire que par une décision du Conseil d'administration (art. 400), lequel doit avoir été saisi de propositions ayant fait préalablement l'objet d'un examen attentif.

Au lieu de s'obstiner à entrer à la Conférence, il était donc préférable pour les intellectuels de chercher à obtenir du B.I.T. la création d'un organisme d'études chargé, le cas échéant, de soumettre les questions, suffisamment mûries, au Conseil d'administration. C'est la suggestion qui fut émise par le Gouvernement italien et aboutit à la création de la *Commission Consultative des travailleurs intellectuels* par l'étude de laquelle nous terminerons ce chapitre.

(3) V. C.I.T.I. Congrès de Vienne, avril 1926 (C.R. sténog. p. 6).

SECTION II

LA COMMISSION CONSULTATIVE DES TRAVAILLEURS INTELLECTUELS

§ 1. COMPOSITION DE LA COMMISSION

Origines. —

Reprenant la proposition déposée en 1921 par M. Justin Godart, M. de Michelis, représentant du Gouvernement italien, adressa le 11 août 1926 à M. Arthur Fontaine, Président du Conseil d'administration du B.I.T., une lettre dans laquelle, après avoir rappelé les efforts successifs accomplis par les travailleurs intellectuels pour « faire entendre au sein du Bureau International du Travail la voix de leurs intérêts et de leurs besoins », il proposait la création auprès du B.I.T. d'un « organisme permanent pour la défense des intérêts économiques et sociaux des intellectuels pareil à l'organisme que la Société des Nations a créé dans son sein pour la défense de leurs intérêts juridiques et techniques ».

Lors de sa trente-quatrième session (janvier 1927), le Conseil d'administration décida de « prendre en considération » cette proposition. Mais, sur le désir de quelques-uns de ses membres et devant certaines objections exprimées à la veille de la session par le Directeur de l'Institut de Coopération Intellectuelle, il en renvoya la discussion définitive au mois de mars et pria M. Albert Thomas de poursuivre les négociations avec l'Institut au sujet de la répartition du travail entre cet organisme et la Commission envisagée (4).

A sa session de mars, il approuva la création d'une *Commission Consultative*, inscrivit au budget de 1928 de l'O.I.T. un crédit de 5.000 francs destiné à en couvrir les frais de fonctionnement et décida que trois de ses membres et deux représentants de la Commission de Coopération Intellectuelle seraient « chargés d'élaborer d'un commun accord des propositions définitives relatives à la composition et aux attributions de la nouvelle Commission » (5). Au cours de sa trente-sixième session (mai 1927), il désigna à cet effet : pour le groupe gouvernemental, M. de Michelis, pour le groupe patronal, M. Lambert-Ribot (France) — M. Olivetti (Italie) étant suppléant — et, pour le groupe ouvrier, M. Oudegeest (Pays-Pays) (6). De son côté, la Commission de Coopération Intellectuelle procéda, en juillet, à la désignation — qui fut ratifiée par le Conseil de la S.D.N. — de MM. J. Destrée (Belgique) et A. Einstein (Allemagne) et de deux suppléants éventuels, Mme Curie-Sklodowska (France) et Mlle K. Bonnevie (Norvège). Le principe d'une rencontre

(4) V. *Bulletin officiel* du B.I.T. (vol. XII, 1927, p. 11).

(5) *Ibid.* *ibid.* p. 82.

(6) M. Oudegeest a été remplacé par M. Müller (Allemagne).

entre ces cinq personnalités fut enfin décidé lors de la trente-septième session du Conseil tenue à Berlin en octobre 1927 en l'honneur de l'entrée de l'Allemagne dans la Société des Nations. La réunion, qui eut lieu à Bruxelles les 19 et 20 décembre, aboutit, à l'établissement d'une résolution sur la composition de la Commission que le Conseil, à sa session d'avril 1928, après l'avoir quelque peu amendée, accepta sous la forme suivante :

« La Commission sera composée :

« D'un bureau de cinq membres permanents dont trois représentants du Conseil d'administration du Bureau International du Travail et deux de la Commission Internationale de Coopération Intellectuelle de la Société des Nations. Ce bureau devra indiquer à laquelle des deux organisations (O.I.T. ou C.I.C.I.) il conviendra de confier l'étude et la solution des questions envisagées par la Commission ;

« De représentants des organisations internationales et des organisations nationales de travailleurs intellectuels les plus importantes, dont la liste sera tenue à jour par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail. La Commission, constituée par le bureau et par les représentants désignés ci-dessus, examinera les questions de son ressort d'un point de vue général. Pour une durée de deux ans (1928-1929) les organisations admises à désigner des représentants seront les suivantes : Confédération internationale des travailleurs intellectuels (4 membres) ; Fédération internationale des journalistes (1 membre) ; organisations allemandes de travailleurs intellectuels (1 membre) ; organisation italienne des travailleurs intellectuels (1 membre) ; travailleurs intellectuels des pays non-européens (2 membres) ; organisation internationale des employeurs (2 membres) ;

« D'experts désignés pour examiner les questions à l'ordre du jour intéressant leur spécialité. Ces experts devront, autant que possible, être nommés d'après un principe paritaire et représenter, s'il y a lieu, les divers intérêts en cause ».

En exécution de la décision prise par le Conseil en juin, la Commission tint sa première session à Genève en octobre 1928. Les autres sessions ont eu lieu respectivement en décembre 1929, mai 1931 et novembre 1933.

*La représentation des Travailleurs
Intellectuels au sein de la Commission*

**A. — LA POSITION DE LA C.I.T.I. DEVANT LE SYSTEME EN
VIGUEUR. —**

Dès qu'eut pris corps l'idée de créer un organisme spécial au B.I.T. la C.I.T.I. manifesta le désir d'y monopoliser la représentation des travailleurs intellectuels en sa qualité d'organisation la plus représentative, mais elle en reconnut assez vite l'impossibilité. Elle posa, toutefois, dans ses Congrès un certain nombre de principes qui, s'ils n'ont pu encore triompher intégralement, sont susceptibles de recevoir un jour des applications pratiques.

a) Le professionnalisme. —

Au Congrès de septembre 1927, donc bien avant la constitution de la Commission, M. Gallié affirma tout d'abord le droit pour la C.I.T.I. d'être la seule organisation admise à Genève, en s'appuyant sur le système de représentation des travailleurs manuels en vertu duquel ceux-ci ne sont pas représentés dans l'O.I.T. par fédérations professionnelles mais par centrales nationales. D'après cette théorie, la Fédération internationale des Journalistes eût donc dû être écartée de la Commission. Mais nous savons que la C.I.T.I. est loin de grouper la totalité des organisations d'intellectuels. Aussi était-il impossible de refuser à cette grande fédération d'intellectuels l'accès à l'organisme d'études que l'on se proposait d'instituer. Le Secrétaire général le reconnut, du reste, sans difficultés par la suite et le Congrès accepta que les Fédérations spécialisées fussent appelées à la Commission sous la condition bien naturelle qu'elles eussent pour but principal la *défense professionnelle* de leurs adhérents (7). Nous avons vu que la F.I.J. possède un siège à la Commission.

b) L'internationalisme. —

Lorsque le Conseil d'administration eut décidé que les

(7) La C.I.T.I. n'admet cependant la présence de délégués des fédérations professionnelles que comme un pis-aller. Lorsque la Fédération internationale des techniciens agronomes sollicita, au début de 1930, du Conseil du B.I.T. le droit de faire entendre directement sa voix à la Commission, le Secrétariat général protesta contre cette demande d'une Fédération « qui n'avait encore d'international que son titre et n'était professionnelle qu'en théorie » et rappela à la séance du Conseil de la C.I.T.I. du 24 mai 1930 « la doctrine constante de la C.I.T.I. du danger de la *représentation directe* de toutes les professions au sein de la Commission ». Le Conseil approuva son intervention et proclama que « vu l'impossibilité d'accorder à toutes les Fédérations professionnelles internationales une représentation directe dans le sein de la Commission Consultative, il serait dangereux de faire des exceptions au profit de quelques professions qui se trouveraient avantagées au détriment des autres et seraient encouragées à ne plus collaborer, dans le sein des Confédérations nationales, avec les travailleurs des autres professions ». (*Bulletin officiel de la C.I.T.I.*, n° 8, juillet 1930).

organisations allemandes de travailleurs intellectuels auraient droit à un membre de même que l'organisation italienne, et que deux sièges seraient réservés aux groupements non européens, la C.I.T.I., à son Congrès de 1928, protesta contre une telle « prime » accordée à des pays qui ne lui avaient pas encore donné leur adhésion. Ce privilège, firent remarquer les délégués hollandais et tchécoslovaque, risquait d'éloigner de la grande Confédération internationale certaines centrales nationales d'intellectuels assurées d'avoir une représentation directe à Genève, et pouvait aussi inviter les C.T.I. adhérentes à reprendre leur indépendance pour réclamer à leur tour un siège personnel, en même temps qu'il menaçait d'étouffer la voix des organisations des petits pays. La résolution suivante fut alors adoptée à l'unanimité :

« Le Congrès, tout en remerciant l'Organisation Internationale du Travail de la création d'une Commission Consultative des Travailleurs Intellectuels auprès du B.I.T., exprime le souhait que cette Commission, dans sa constitution définitive, ne comprenne que des délégués d'organisations professionnelles et internationales sans tenir compte des nationalités ;

« Le Congrès estime que le choix de personnalités non mandatées par des Associations ayant cette double qualité est de nature à retarder l'organisation générale des travailleurs intellectuels comme à créer une situation inférieure aux travailleurs n'appartenant pas aux grandes nations ».

Il est évident que ce vœu, dont la première partie fut transmise par M. Gallié à la Commission qui l'enregistra lors de sa première session, est l'affirmation d'un idéal, encore qu'il soit en opposition, du moins quant à la forme, avec le mode représentatif des ouvriers qui n'envoient pas à Genève des délégués de la F.S.I. mais des délégués de leurs C.G.T. ou autres grandes organisations interprofessionnelles nationales.

A ce sujet, il n'est pas inutile de préciser, cependant que les membres ouvriers ou patronaux de l'O.I.T., tout en représentant leurs pays respectifs, ne sont pas liés par leurs gouvernements, mais représentent des couches sociales liées par une solidarité commune par-dessus les frontières. Ils sont, comme le fait ressortir M. Georges Scelle « l'émanation *directe et libre* des organisations professionnelles les plus représentatives des différents Etats », et même, en réalité, ces organisations étant souvent fédérées internationalement, l'émanation de ces grandes forces internationales que constituent le syndicalisme ouvrier ou le syndicalisme patronal. Le caractère international de ces représentants est, d'ailleurs, plus net encore au Conseil d'administration qu'à la Conférence, car les membres du Conseil, étant élus par leurs collègues de la Conférence, « ne représentent dans le Conseil ni leur pays, ni même les organisations profession-

nelles nationales qui les ont mandatés, mais bien les groupes patronal et ouvrier de la Conférence, c'est-à-dire, en dernière analyse, le patronat et le salariat internationaux » (8).

La C.I.T.I., en réclamant catégoriquement une représentation internationale directe, ne fait donc que poursuivre la reconnaissance officielle d'un état de fait inévitablement commandé par le mouvement social. Mais il faut reconnaître que le Conseil d'administration, au moment de la constitution de la Commission Consultative, était obligé de tenir compte des réalités et, par conséquent, que son désir sincère d'universalité — l'attribution de sièges aux pays extra-européens en est la preuve — ne pouvait être satisfait que par l'admission des plus importantes organisations nationales restées en dehors de la C.I.T.I.

B. — LA PROCEDURE D'EXPERTISE. —

Qui se fût douté que la procédure de consultation d'experts prévue par le Conseil d'administration eût pu servir de prétexte à une lutte à peine dissimulée entre les délégués des employeurs et ceux des travailleurs intellectuels ? C'est pourtant ce qui se produisit dès la première session de la Commission. M. Lambert-Ribot, représentant patronal, s'appuya sur la résolution du Conseil pour proposer la convocation de spécialistes. Mais, sans en contester l'utilité, M. Gallié fit part de sa crainte de voir « les questions renvoyées, pour être examinées quant au fond, à des Commissions d'experts alors que ces derniers n'ont d'autre rôle que d'éclairer la Commission, seule compétente pour délibérer » (9). Finalement, le Directeur du Bureau proposa de discuter tous les problèmes à l'ordre du jour et de ne faire appel à des experts que pour ceux qui sembleraient nécessiter leur concours.

La question allait être cependant de nouveau soulevée à la session de décembre 1929, où trois experts se trouvaient présents (10). Dans son rapport au Congrès de 1930, le secrétaire général de la C.I.T.I. n'a pas caché que « la discussion fut dure, parfois très violente, les délégués patronaux ayant non seulement omis d'amener de leur côté des experts, tout en réclamant pour cela même le *renvoi des questions*, mais ayant même exigé, un

(8) Georges Scelle, *L'Organ. internat. du Trav. et le B.I.T.*, op. cit. p. 54.

Notre professeur voit dans ce fait « un phénomène d'internationalisme pur basé sur l'identité des intérêts professionnels et qui tend à dégager, au moins sur ce terrain, les premiers linéaments de ce qu'on pourrait appeler le « peuple » de la Société des Nations ». (G. Scelle, *Une crise de la S.D.N.* op. cit. 2^e partie, chap. II, p. 144).

(9) V. *Procès-verbal de la 1^{re} séance, 22 octobre 1928* (B.I.T.; C.C.T.I., 1^{re} session).

(10) M. Genil, pour les questions de la clause de non-concurrence et des inventions de salariés, MM. Chauchat et Zappler pour la question de la clause de conscience des journalistes.

de leurs experts n'ayant pu venir, que l'expert correspondant du côté ouvrier fût renvoyé » (11). Pour pallier à ces « inconvénients », M. Gallié, s'appuyant sur la présence à la réunion de « conseillers techniques », proposa alors que ce fait constituât un précédent et que la Commission pût, sans nommer d'experts, demander à ses membres de se faire accompagner par les conseillers techniques qu'ils jugeraient nécessaires, à raison d'un conseiller par question ou par profession (12), et la résolution suivante fut adoptée :

« La Commission Consultative des travailleurs intellectuels,

« Considérant les difficultés auxquelles a donné lieu la convocation d'experts lors de sa deuxième session,

« Emet le vœu :

« 1° Que l'on distingue nettement entre les experts convoqués spécialement pour leur compétence sur des questions données et les représentants d'intérêts des travailleurs intellectuels, des employeurs ou de tiers. Les experts proprement dits seraient choisis, sur proposition des membres de la Commission ou du B.I.T., par le Bureau de la Commission. Pour chaque expert, le Bureau de la Commission désignerait en même temps deux suppléants que le B.I.T. pourrait convoquer d'office dans l'ordre de la liste, au cas où le titulaire ferait défaut ;

« 2° Que les membres de la Commission puissent se faire accompagner pour une question particulière par des conseillers techniques librement choisis par eux et représentant les intérêts du groupe auquel ces membres appartiennent. Les dits conseillers techniques pourraient être admis aux séances à raison d'un conseiller par membre et par question traitée. Les membres de la Commission ayant l'intention de se faire accompagner par des conseillers techniques devraient en prévenir le bureau de la Commission ; celui-ci examinerait avec le B.I.T. dans quelle mesure les conseillers techniques pourraient être indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour ;

« 3° Que, dans le cas où, pour certaines questions inscrites à l'ordre du jour, certains points de vue ne seraient pas représentés dans le sein de la Commission soit par ses membres, soit par les conseillers techniques, le Bureau de la Commission puisse convoquer pour audition telle personne qu'elle aura jugé utile d'appeler » (13).

Au cours de sa quarante-neuvième session (juin 1930) le Conseil d'administration a renvoyé cette résolution à sa Commission du règlement.

(11) Rapport du Secrétaire général de la C.I.T.I. au Congrès de Londres (sept. 1930). *Documents préparatoires*, I, p. 4.

(12) V. B.I.T. *Comun. Consult. des Trav. Intell.* 2^e session, déc. 1929 : *Compte rendu ronéographié*.

(13) B.I.T. *C.C.T.I.* 2^e session, 1929, *Résolutions et vœux*.

C. — LA DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE LA C.I.T.I. — (14).

Lors des travaux préparatoires de la future Commission, il avait été question d'accorder à la C.I.T.I. trois représentants seulement, mais, sur les instances pressantes de cette organisation, notamment grâce à l'active intervention de M. Sokal, président de la C.T.I. polonaise, le Conseil du B.I.T. consentit à lui donner un quatrième délégué. Dans sa séance du 5 mai 1928, le Conseil de la Confédération répartit à l'unanimité les quatre sièges entre l'Angleterre, la France, la Pologne et la Tchécoslovaquie. Les délégués furent nommés pour une durée de deux ans par le B.I.T. sur la proposition de la C.I.T.I., et celle-ci finit par obtenir le droit de disposer de ces sièges et d'y désigner librement ses représentants. C'est alors que M. Mannio, au nom de la C.T.I. finlandaise et des organisations nordiques de travailleurs intellectuels, soumit au Secrétariat général un projet de roulement dont fut saisi le Conseil de la C.I.T.I. à sa réunion de février 1930 : ce projet consistait à réserver deux sièges permanents à deux grandes puissances et à attribuer les deux autres sièges par roulement aux autres nations. Après une longue discussion, avivée par des considérations de prestige national, la motion suivante fut votée à l'unanimité, moins la voix polonaise :

« Le Conseil décide :

« 1° Qu'à l'expiration des deux premières années pour lesquelles les délégués actuels restent en fonctions le *remplacement* des délégués aura lieu *annuellement* ;

« 3° Qu'un siège sera toujours réservé au pays du Secrétaire général, afin que celui-ci puisse toujours faire partie de la délégation avec pleins pouvoirs ;

« 3° Que les trois autres sièges seront soumis au *remplacement annuel* avec cette restriction qu'un siège devra toujours appartenir à l'une des nations reconnue par la S.D.N. comme « grande puissance » (à l'exclusion de la nation déjà représentée par le Secrétaire général si celle-ci se trouve être aussi une « grande puissance », aucune nation ne devant avoir plus d'un délégué).

« 4° Que le privilège accordé, au paragraphe 3, aux grandes puissances n'est que *provisoire* et sera supprimé dès que la C.I.T.I. aura obtenu du B.I.T. l'assurance que les conseillers techniques dont on a demandé la création auront le droit de prendre part librement aux discussions ;

(14) Cette question n'intéresse pas directement la composition de la Commission, mais nous ne croyons pas devoir la passer sous silence car elle a soulevé de vives discussions dans les milieux de travailleurs intellectuels et son étude conduit à de curieux rapprochements avec le système de représentation des Etats au Conseil de la Société des Nations

« 5° Que chaque nation non représentée par un délégué aura le droit de désigner un des conseillers techniques, à la condition que la personne désignée soit effectivement spécialisée dans l'une des questions qui viendront à l'ordre du jour de la session ».

Au Congrès de Londres appelé à trancher la question, la délégation française insista particulièrement sur la nécessité de modifier, sur cette base, la répartition des sièges qui « pouvait rappeler, même involontairement, certaines alliances anciennes du temps de guerre et était susceptible de contribuer à prolonger l'hésitation de formations intellectuelles dans certaines parties de l'Europe septentrionale et orientale » (15).

Le Conseil d'administration n'ayant pas résolu le problème des conseillers techniques, cet aspect de la question fut laissé de côté par le Congrès dans la résolution qu'il adopta en fin de discussion. Ce texte était ainsi conçu :

« Le Congrès, en ce qui concerne la représentation de la C.I.T.I. à la Commission Consultative des travailleurs intellectuels, décide :

« a) Que deux des sièges seront toujours attribués à des délégués représentant des pays désignés comme grandes puissances par la S.D.N. ;

« b) Que les autres sièges feront l'objet d'un roulement, chaque délégué étant nommé pour deux années, un délégué étant remplacé chaque année, de manière à assurer la continuité de l'action de la délégation ;

« c) Que, parmi les quatre délégués, le Secrétaire général sera toujours compris sans tenir compte de sa nationalité (16), les conditions ci-dessus fixées ne jouant que pour les trois autres sièges. Le Congrès décide qu'exceptionnellement, pour la désignation actuelle, le délégué ayant le moins de voix ne sera élu que pour un an.

Le Congrès décide en outre qu'aucune proposition à la Commission du B.I.T. ne pourra être déposée sans avoir été préalablement approuvée par le Congrès ou par le Conseil permanent ».

Cette réforme a pour caractéristique essentielle de combiner le principe de la hiérarchie des puissances avec celui du roulement. Par là elle se rapproche du système de la représentation des Etats au Conseil de la Société des Nations, où les « grandes puissances » ont droit à des sièges permanents et les autres à des sièges temporaires. Mais l'analogie ne va pas plus loin. Alors qu'au Conseil de la S.D.N. l'attribution des sièges aux « puissances à intérêts généraux » et aux « puissances à intérêts

(15) V. *Le Cétéiste*, n° de novembre 1930. (C.R. du Congrès).

(16) Ce principe a été admis dans l'intérêt du travail, pour assurer la continuité de vues au sein de la délégation.

limités » a été calculée de façon à assurer aux premières une « majorité de justesse » il en est différemment au sein de la délégation de la C.I.T.I. qui, jusqu'à l'affiliation de l'Allemagne, comprenait deux délégués de grandes puissances sur quatre. Lors de la troisième session de la Commission Consultative (mai 1931) le délégué de la jeune C.T.I. allemande, M. Everling, a été désigné par le Conseil d'administration du B.I.T. sur la proposition du Secrétaire général de la C.I.T.I. qui s'était préalablement entendu avec le Comité directeur du *Schutzkartell Deutscher Geistesarbeiter*. Actuellement, la délégation de la C.I.T.I. comprend donc cinq membres au lieu de quatre, puisqu'elle bénéficie du siège qui était réservé aux organisations allemandes de travailleurs intellectuels, trois d'entre eux représentant des pays considérés comme « grandes puissances ».

Mais, pratiquement, ce calquage de la classification en usage à la Société des Nations nous paraît présenter peu d'intérêt puis que, à l'inverse du Conseil de la S.D.N., où chaque gouvernement d'Etat membre est appelé à défendre son point de vue particulier, la délégation de la C.I.T.I. à la Commission n'est que la mandataire de la Confédération. Du moment que le Congrès de Londres a tenu à spécifier qu'aucune proposition à la Commission ne pourrait être déposée « *sans avoir été préalablement approuvée par le Congrès ou par le Conseil permanent* » nous n'apercevons pas l'utilité d'établir une discrimination entre pays selon leur « puissance » respective puisque la délégation tout entière représente une entité, la C.I.T.I.

A notre avis, le système du roulement pour *tous les sièges moins un* (celui qui est réservé au Secrétaire général, à quelque pays, d'ailleurs, que ce dernier appartienne) serait plus équitable et seul capable d'apaiser les susceptibilités, discutables sans doute mais réelles, des diverses C.T.I. Il est certain qu'à l'heure actuelle la question de « dignité nationale » entre trop souvent en jeu dans des matières auxquelles elle devrait rester étrangère, mais le meilleur moyen d'atténuer la virulence de la mentalité du prestige ne serait-il pas précisément de lui accorder une apparente satisfaction en permettant à toutes les C.T.I. de figurer à tour de rôle dans la délégation ? Du reste, lorsque le syndicalisme des intellectuels aura acquis un sens aussi profond de la solidarité internationale que celui des ouvriers, peut-être n'y aura-t-il plus lieu d'attacher autant d'importance à ces délicates considérations d'amour-propre national.

§ 2. COMPETENCE DE LA COMMISSION

Conformément au désir exprimé par M. de Michelis dans sa lettre au Conseil d'administration, la Commission Consultative a été instituée pour étudier « tous les problèmes économiques

et sociaux intéressant les travailleurs intellectuels ». Le bureau de la Commission est chargé de préparer l'ordre du jour des sessions, mais il doit le soumettre préalablement au Conseil d'Administration qui est libre de limiter ou d'étendre la compétence de la Commission.

La Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels a protesté contre cette suprématie du Conseil d'Administration et, lors de son Congrès de septembre 1930, a donné mandat à ses quatre délégués de saisir la Commission d'une note collective tendant à ce que cet organisme affirme lui-même l'étendue de sa compétence. Nous ne pensons pas cependant que le Conseil d'Administration consente à ce dessaisissement. Le qualificatif « consultatives » donné aux Commissions d'études du Conseil indique, d'ailleurs, qu'elles n'ont que le simple pouvoir de donner des renseignements au Conseil sur les points que celui-ci estime devoir être minutieusement étudiés. Et même en admettant que le Conseil d'Administration laisse à ses Commissions le soin de fixer elles-mêmes les limites de leur compétence, cette liberté serait illusoire puisque le Conseil serait toujours libre, en étudiant les résolutions transmises, de rejeter celles qui lui paraîtraient inopportunes ou prématurées.

Dès la première session, plusieurs représentants d'organisations de travailleurs intellectuels, craignant que la Commission, en consacrant son activité à l'examen de telle ou telle question particulière, ne perdît de vue son but de protection générale, déposèrent des vœux, qui furent enregistrés, demandant l'extension du champ de travail du nouvel organisme à *tous les problèmes concernant la situation économique et sociale de travailleurs de l'esprit*. C'est ainsi que la C.I.T.I. et la Fédération internationale des Journalistes prièrent la Commission de désigner une sous-Commission chargée d'étudier « le programme d'organisation syndicale des travailleurs intellectuels et, d'une manière générale, leur programme économique et social ». Plus précis, M. Rygier, au nom des organisations polonaises, émit le vœu que la Commission s'occupât des problèmes concernant : « 1° les professions libérales, artistiques, scientifiques, etc. ; 2° les fonctionnaires ; 3° les employés » et qu'elle établît son programme de travail « conformément aux intérêts généraux des travailleurs intellectuels et aux intérêts particuliers des groupes sus-mentionnés ».

Dans le même sens, M. di Giacomo, représentant des syndicats fascistes de travailleurs intellectuels, demanda que la Commission se déclarât compétente pour toutes les catégories d'intellectuels. Il proclama la nécessité de s'adresser au B.I.T. non seulement pour les intellectuels qui ont un contrat de travail, mais également pour les intellectuels libres et les artistes « qui ont, eux aussi, des intérêts économiques à sauvegarder et des problèmes à résoudre : problèmes de l'apprentissage

professionnel, de la prévoyance, de l'assistance, etc.». Il proposa, en outre, que l'Institut de Coopération Intellectuelle fût chargé de « s'occuper des questions concernant l'esprit et la culture professionnelle ainsi que des échanges internationaux en ces matières » et préconisa l'application à tous les intellectuels des mesures adoptées en faveur des ouvriers : « prévoyance, assistance, assurance-maladie, aide aux veuves et aux orphelins ». Ce vœu des groupements fascistes rejoint la doctrine, que n'a cessé d'affirmer la C.I.T.I., de l'unité des travailleurs intellectuels, et dont nous avons parlé à propos de la délimitation des compétences entre l'Institut et le B.I.T. (17). De plus, il est une confirmation de la nécessité d'étendre à ces travailleurs, dans la mesure du possible, la législation sociale dont bénéficient les ouvriers, réforme qu'en France M. Justin Godart, pendant son passage au Ministère du Travail en 1924-1925, s'est efforcé d'amorcer par l'extension aux intellectuels de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail.

Enfin nous signalerons la proposition faite à la deuxième session par M. Gallié, de mettre à l'ordre du jour d'une session ultérieure « l'examen des clauses communes pouvant régler les conditions de travail des travailleurs intellectuels en général en vue de l'établissement de contrats collectifs » (18).

En résumé, les représentants des travailleurs intellectuels, légitimement soucieux d'utiliser au mieux de leurs intérêts professionnels l'instrument d'étude qui venait de leur être accordé, demandaient que la compétence de ce dernier fût vraiment d'ordre économique et social et s'étendît à toutes les professions non-manuelles. Mais cette noble ambition ne semblait pas tenir compte de la diversité ni de la complexité des problèmes qui se posent pour des catégories de travailleurs souvent mal différenciées des ouvriers, comme les employés, ou soumises à des régimes juridiques de droit public, comme les fonctionnaires. Voyons comment l'O.I.T. a cru devoir se comporter à l'égard de ces travailleurs.

La Commission Consultative des Employés

Dès sa fondation la C.I.T.I. prétendit représenter les employés et les techniciens au même titre que les autres intellectuels, et, lorsqu'il fut question de créer la Commission Consul-

(17) V. ci-dessus p. 60 et suiv.

Pour montrer que « la plupart des professions chevauchent » et que « la démarcation ne peut guère être faite entre les travailleurs intellectuels ayant un contrat de travail et ceux qui n'en ont pas », M. Louis Gallié cite l'exemple du dessinateur qui « vend ses dessins à la pièce » mais à qui « il arrive très fréquemment d'avoir un contrat avec un journal, qui est un véritable contrat de journaliste ». (V. *Bulletin officiel de la C.I.T.I. n° de mars 1929*, p. 3).

(18) La C.C.T.I., à sa 2^e session, chargea une sous-commission créée dans son sein d'étudier les éléments essentiels des contrats collectifs des journalistes. Nous retrouverons plus loin cette question.

tative des intellectuels, elle ne cacha pas que celle-ci devrait connaître de tous les problèmes concernant les travailleurs autres que les ouvriers. Mais si certaines centrales intellectuelles, telles que les C.T.I. britannique, polonaise, tchécoslovaque, ont la majeure partie de leurs effectifs composés d'employés de commerce et de bureau et de techniciens de l'industrie, il n'en est pas de même pour les autres organisations nationales intellectuelles. Dans de nombreux pays les groupements d'employés refusent de se joindre aux C.T.I., ce qui explique pourquoi la « Fédération internationale des employés et techniciens » contesta la compétence de la Commission des intellectuels pour les questions intéressant ses propres membres et demanda au B.I.T. la création d'une Commission Consultative spéciale. Cette organisation fut bientôt imitée par la « Fédération internationale des syndicats chrétiens d'employés » et la « Fédération internationale des associations syndicales indépendantes d'employés ». Au Congrès de la C.I.T.I. de 1928, le délégué britannique, M. Greech Jones, protesta contre cette demande et proposa de créer au sein de la Commission du B.I.T. des sous-Commissions où seraient examinées les questions se rapportant aux diverses professions non-manuelles (19). M. Woroniecki, au nom de la C.T.I. polonaise, affirma même que celle-ci allait « non seulement élaborer en commun avec les employés des instructions complètes pour la Commission, mais encore établir des suggestions pour les prochaines séances » (20). Comme la Commission allait avoir à s'occuper de la clause de non-concurrence et de la protection des inventeurs salariés, questions intéressant les employés au même titre que les techniciens et les autres intellectuels de l'industrie, M. Kosé, représentant du B.I.T., suggéra au Congrès d'entrer en rapports avec les employés (21). Un texte fut voté dans ce sens.

Au cours de la première session de la Commission à Genève, les délégations italienne et polonaise, ainsi que nous l'avons signalé plus haut, déposèrent des propositions tendant à une affirmation de compétence à l'égard des employés. D'autre part, M. de Michelis fit adopter la résolution suivante :

« La Commission des travailleurs intellectuels,

« Après avoir examiné les divers points à l'ordre du jour dont certains intéressent à la fois les techniciens et les employés,

« Estime qu'il ne lui est pas possible de limiter son étude à un aspect particulier des questions traitées, et que, pour permettre un examen d'ensemble susceptible d'aboutir à des résultats positifs, il serait désirable que les organisations d'employés soient associées à ses travaux.

(19) V. C.R. du Congrès de Varsovie, 1928 (op. cit. p. 11).

(20) Id. Ibid. p. 22.

(21) Id. Ibid. p. 20.

« Elle émet en conséquence le vœu que le Conseil d'Administration complète la Commission dans le sens indiqué » (22).

Mais, à sa 43^e session (mars 1929) le Conseil du B.I.T. fut saisi d'une proposition du Gouvernement allemand relative à la constitution, dans le plus bref délai possible, d'une Commission des employés. L'examen de cette question ayant été ajourné, le Conseil permanent de la C.I.T.I., sans sa séance du 9 juin, chargea le Secrétaire général de rappeler à M. Arthur Fontaine qu'il lui semblait préférable d'élargir la Commission des travailleurs intellectuels. Cependant, quelques jours après, le Conseil d'Administration (45^e session) décida, par 9 voix contre 8 (23), la création d'une *Commission Consultative des employés*.

La C.I.T.I. en fut vivement émue et, à son Congrès de septembre, un vaste débat s'engagea sur ce sujet entre le représentant du B.I.T., M. Maurette, et les divers délégués. M. Veitz, au nom des 150.000 fonctionnaires et employés adhérant à la Confédération tchécoslovaque, ne dissimula pas qu'il voyait dans cette faveur accordée à quelques Fédérations d'employés une menace d'affaiblissement du mouvement entrepris pour la défense des intérêts communs des travailleurs de la pensée et un grave danger de scission dans les rangs des travailleurs intellectuels.

De son côté, M. Woroniecki (Pologne) émit la crainte que si l'on voulait donner satisfaction à ces Fédérations on ne dût aussi donner satisfaction à toutes les demandes émanant de travailleurs intellectuels groupés en Fédérations. Enfin, M. Gallio résuma le problème en ce raccourci saisissant : « Pour ma part, je répète qu'on est ou travailleur intellectuel ou manuel. Nous ne savons pas ce qu'est un *employé* tout court. Personne ne le sait. J'affirme que tout employé qui répond à la définition du *travailleur intellectuel* ne peut être syndicalement régi que par nous, et que toutes les questions qui intéressent cet employé sont de la compétence exclusive de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels » (24). M. Maurette ne contesta pas la logique d'argumentation de la C.I.T.I. mais s'efforça de justifier la décision du Conseil d'Administration qui s'était trouvé en face d'une situation de fait indiscutable : l'existence de puissantes organisations d'employés qui refusaient d'entrer à la Commission des intellectuels. « Le Conseil, déclara-t-il, a décidé qu'en fait de consultations il faut consulter tout le monde,

(22) V. C.C.T.I. 2^e session, déc. 1929. *Résolutions et vœux*.

(23) Le secrétaire général de la C.I.T.I., dans son rapport au Congrès de La Haye (sept. 1929), n'a pas manqué de souligner que l'unique voix de majorité avait été la voix italienne, alors que le délégué gouvernemental italien avait précisément proposé à la Commission des travailleurs intellectuels qu'elle s'adjoignît des délégués des employés.

(24) C.I.T.I., Congrès de La Haye, sept. 1929 (C.R. sténograph. p. 112).

tous ceux qui peuvent compter, et, puisque ces gens-là, qui existent en dehors de nous, demandent à être consultés, il a pensé qu'il n'y avait qu'un moyen : faire une Commission Consultative pour eux » (25).

Toutefois la C.I.T.I. resta sur ses positions et adopta à l'unanimité la résolution suivante : « Le Congrès, après avoir entendu les explications du B.I.T. et du Secrétaire général...

« 1° Constate que la Commission des Employés se constitue au B.I.T. sans que sa compétence soit délimitée et sans qu'aucune définition soit donnée de la catégorie de travailleurs dite « *employés* » ;

« 2° Exprime avec énergie le vœu unanime que la Commission Consultative des travailleurs intellectuels conserve la pleine compétence au sujet de toutes les questions intéressant les travailleurs intellectuels déterminés conformément à la définition qui a été adoptée au Congrès de Paris de 1927 ».

A sa 47^e session (février 1930) le Conseil d'Administration décida que la Commission Consultative des employés serait « l'organe de consultation des groupements professionnels d'employés dans les questions qui les intéressent spécialement » et en fixa la composition : trois membres du Conseil (un de chaque groupe), douze membres employés et trois membres employeurs. Mais, comme il pouvait se présenter des questions susceptibles d'intéresser également la nouvelle commission et celle des intellectuels, le Conseil se réserva le droit de décider à laquelle des deux Commissions ces questions devraient être soumises et de provoquer, en cas de besoin, des réunions mixtes.

Depuis cette époque, d'ailleurs, un revirement s'est produit à la C.I.T.I. sur l'attitude à adopter vis-à-vis de la Commission des employés. Dans son rapport au Congrès de Londres, en septembre 1930, le secrétaire général n'a pas craint de déclarer : « nous ne pouvons que saluer son apparition, certains que la logique des faits, plus forte que les mouvements provisoires et superficiels, amènera inévitablement cette Commission, sur les rares points où les *employés* ont des intérêts distincts des *ouvriers*, à devoir travailler avec notre *Commission des travailleurs intellectuels* ». S'opposant à la demande de fusion de certaines Confédérations la délégation française a fait remarquer que la C.T.I. entretenait avec la C.G.T. des rapports trop amicaux pour souhaiter la suppression d'un organisme que celle-ci a

(25) Id. Ibid. p. 99

contribué à faire créer et a préconisé une collaboration des deux Commissions (26).

C'est ce dernier point de vue qui a en partie prévalu dans la résolution du Congrès dont la deuxième partie est ainsi conçue : « Le Congrès... affirme que tous les problèmes relatifs aux techniciens et aux ingénieurs sont de la compétence exclusive de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels, la distinction entre les travailleurs intellectuels et les autres travailleurs ne pouvant résulter que de la qualité de leur travail et non du mode de rémunération » (27). En précisant que les ingénieurs et techniciens doivent relever de la Commission des intellectuels, le Congrès a, de la sorte, implicitement renoncé à revendiquer la compétence de cet organisme pour les autres travailleurs rangés habituellement sous le nom générique d'employés. L'émoi qu'avaient manifesté les organisations de travailleurs intellectuels à l'annonce de la création de la Commission des employés est donc maintenant apaisé (27 bis). On ne peut que s'en féliciter, car il eût été regrettable que de grandes organisations internationales de travailleurs continuassent de donner le spectacle de dissensions que l'on n'eût pas manqué de ramener à de vulgaires questions de « clientèle ».

L'existence des Confédérations nationales d'intellectuels ne pourrait être mise sérieusement en danger du fait que les groupements d'employés qui en font partie voient leurs revendications étudiées par une autre Commission que celle des travailleurs intellectuels. Que les employés soient du ressort de telle Commission plutôt que de telle autre, cela ne présente pas un grand intérêt. L'essentiel est que les problèmes les concernant soient examinés et résolus par l'Organisation Internationale du Travail : peu importe le domaine dans lequel celle-ci les rencontre pourvu qu'elle exerce en faveur de tous les travailleurs sa mission générale de protection sociale.

(26) La Commission Consultative des employés ayant examiné lors de sa première session (avril 1931) les problèmes de la clause de non-concurrence et des inventions des salariés, le Conseil d'administration du B.I.T. a transmis les résolutions adoptées à la Commission Consultative des travailleurs intellectuels qui tenait sa 3^e session un mois plus tard. La deuxième session de la Commission des employés s'est tenue les 27 et 28 mars 1933.

(27) V. C.I.T.I. Congrès de Londres, sept. 1930 (C.R. sténograph. pp. 21 et 28). Bulletin C.I.T.I. 1^{er} trim. 1931, n° 35, p. 265.

(27 bis) Au dernier Congrès de la C.I.T.I. (Genève, 3-4 novembre 1933), certains délégués ont réclamé la fusion des deux Commissions en une Commission unique qui fonctionnerait en deux sous-commissions pour des questions particulières aux intellectuels ou aux employés, mais ce point de vue n'a pas été accepté par le Congrès qui a pris la résolution suivante : « Le Congrès, retenant certaines difficultés qui se sont produites pour l'adoption de textes identiques sur des questions intéressant les deux Commissions Consultatives des Travailleurs Intellectuels et des Employés, émet le vœu qu'exceptionnellement et pour l'examen des questions déterminées, des réunions communes soient organisées ». (V. *Le Cétiste*, n° de décembre 1933, texte des résolutions du XI^e Congrès de la C.I.T.I., p. 12).

Les rapports entre le B.I.T. et les Fonctionnaires

A la prière de quelques organisations nationales de fonctionnaires, le B.I.T. procéda, en 1929, à une enquête sur la composition et le fonctionnement des organismes de collaboration entre le personnel et les administrations publiques, sur les œuvres d'assistance, la durée du travail et les congés, en particulier le régime des congés accordés dans les différents pays aux femmes fonctionnaires en cas d'accouchement ou d'allaitement, mais il décida de se limiter momentanément à une collaboration *documentaire* et *technique* (28). Il redoutait, en effet, de se heurter à la « souveraineté » des Etats (29). Par la suite il a étudié la structure des organisations professionnelles de fonctionnaires et leur régime juridique, les droits civiques des fonctionnaires et leurs obligations professionnelles ainsi que les chiffres de leurs traitements dans les divers pays.

La question se pose depuis longtemps de savoir s'il faut étendre la compétence de la Commission des travailleurs intellectuels aux fonctionnaires ou créer pour eux une Commission spéciale. Le Conseil d'administration ne s'est pas encore décidé à instituer un nouvel organisme, mais une réunion officieuse de fonctionnaires s'est tenue à Genève, au B.I.T., les 1^{er} et 2 décembre 1933. Il faut y voir, croyons-nous, l'annonce d'une nouvelle confirmation de l'*universalité de compétence* de l'O.I.T. en matière de *Travail*.

(28) V. *Rapport du Directeur à la Conférence Internationale du Travail*, 1929 (1^{re} Partie, 1^{re} section, chap. III, p. 75).

(29) V. les déclarations de M. Maurette en réponse à une question posée sur ce sujet par l'observateur danois au Congrès de la C.I.T.I. de 1929 (C.R. sténog. op. cit. p. 118).

DEUXIÈME PARTIE



La protection juridique du Travail
des intellectuels salariés

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

La détermination du statut du travail

L'étude de l'évolution historique des législations ouvrières nous apprend que la réglementation du travail, après avoir été longtemps l'œuvre de l'employeur, a perdu progressivement son caractère autocratique pour devenir l'objet d'un véritable traité en même temps que se multipliaient les interventions des pouvoirs publics en faveur des salariés. Le processus a été, toutefois, moins rapide chez les travailleurs intellectuels que chez les travailleurs manuels.

Tandis que les conditions de travail des ouvriers sont fixées, le plus souvent, non pas par les oukases des patrons ou leurs pseudo-contrats individuels, mais par des statuts d'initiative publique (lois ou règlements) ou privée (conventions collectives), les intellectuels ne sont arrivés que depuis peu d'années au bénéfice de quelques conventions collectives ou de législations protectrices. Dans plusieurs pays leurs rapports avec les employeurs sont encore réglés par le procédé rudimentaire de l'entente verbale ou par le contrat écrit. Ce retard social s'explique, en partie, par la nature du travail fourni, mais surtout par la profondeur du préjugé particulariste qui, nous le savons, a très longtemps entravé parmi ces travailleurs le développement des idées syndicalistes.

Dans certaines professions intellectuelles, notamment dans les professions techniques, la nécessité de faire preuve d'initiative et de personnalité très marquées dans l'emploi assumé peut permettre parfois à l'intéressé de débattre librement les conditions qui lui sont proposées, le procédé contractuel accroissant son emprise « à mesure que l'on quitte le domaine de l'embauchage en masse et anonyme des ouvriers peu ou point qualifiés pour aller vers le choix d'employés supérieurs, de techniciens ou de collaborateurs personnels » (1). Mais ces privilégiés du salariat sont, en réalité, l'exception. Nous verrons, en effet, que la quasi-totalité des techniciens sont dans une situation économique et sociale comparable ou même inférieure à celle des ouvriers. Tous les intellectuels salariés, ingénieurs, artistes, journalistes, musiciens, etc., dirigent leurs efforts vers l'obtention de réglementations objectives de leurs conditions de travail. Depuis

(1) Georges Scelle, *Précis élémentaire de législation industrielle*, Librairie du Recueil Sirey, 1927, p. 176.

quelques années, sans doute, la pratique des conventions collectives a fait d'énormes progrès, mais il reste encore un grand pas à franchir avant que toutes les professions intellectuelles bénéficient d'un statut juridique adéquat.

I. — L'ENTENTE VERBALE. —

Ce mode de fixation des conditions de travail ne donne aux parties aucune garantie de la loyale exécution de leurs obligations réciproques en raison de l'impossibilité d'apporter la preuve d'un engagement quelconque. En fait, la part d'arbitraire est limitée par les usages en vigueur dans la profession, mais ceux-ci exercent sur l'employeur une contrainte purement morale, et leur existence est quelquefois un obstacle à l'application aux travailleurs des nouvelles conditions de travail résultant du progrès matériel et social. L'entente verbale est cependant encore beaucoup usitée chez les techniciens (2) et surtout chez les journalistes. Il en est ainsi, dans la presse, en Belgique, au Brésil, en Bulgarie, en Espagne, aux États-Unis, en France, au Luxembourg, au Portugal, en Roumanie (sauf dans la presse minoritaire de Transylvanie) (3).

II. — LE CONTRAT ECRIT INDIVIDUEL. —

Le procédé du contrat écrit est un grand progrès sur celui de l'entente verbale, en ce sens qu'il confère aux deux parties une sécurité fondée sur l'existence d'un document, mais, lorsque sa conclusion n'est pas soumise aux normes édictées par une convention collective ou une loi sociale préexistantes (4), il n'est régi que par les dispositions générales des législations civiles sur le louage de services et, comme l'entente verbale, par les us et coutumes professionnels.

On le rencontre dans les professions artistiques et techniques et dans le journalisme; pour les emplois supérieurs, chaque fois qu'il n'existe pas dans ces professions de conventions collectives ou que les intellectuels intéressés refusent de se plier à toute réglementation conventionnelle.

(2) En France, par exemple, l'engagement des ingénieurs fait souvent l'objet d'un simple accord verbal.

(3) V. B.I.T. *Les conditions de travail et de vie des journalistes*, op. cit. p. 57 et suiv.

(4) Lorsque les conditions de travail sont fixées par un acte-règle (loi ou convention collective) il n'y a pas, d'ailleurs, à proprement parler, conclusion d'un *contrat de travail*, mais « application d'un statut par le jeu d'un acte-condition », que celui-ci s'appelle embauchage pour un ouvrier, ou engagement pour un salarié d'une profession libérale. V. sur ce point : Georges Scelle, *Le Droit ouvrier* (2^e édit. 1929) pp. 108-109 et 169 ; *Précis élémentaire de législation industrielle*, pp. 173-174.

III. — LA CONVENTION COLLECTIVE. — (5).

Nous n'avons pas à exposer ici la théorie de la convention collective (6). Disons simplement que ce mode de fixation éventuelle des conditions de travail par les représentants d'une collectivité de travailleurs, d'accord avec un ou plusieurs employeurs ou leurs représentants, présente de grands avantages pour les deux parties en réalisant une réglementation uniforme qui permet d'améliorer la situation des travailleurs, de supprimer la concurrence d'autres entreprises et de restreindre considérablement le nombre et l'importance des conflits. La conclusion de conventions collectives est beaucoup moins fréquente chez les intellectuels que chez les ouvriers. Elle a pris, toutefois, une extension considérable dans diverses professions depuis la guerre et surtout au cours des dix dernières années.

A. — TECHNICIENS. —

Les conventions collectives sont rares dans les professions techniques. Seuls les ingénieurs et chimistes, groupés dans de fortes organisations syndicales sont parvenus, dans quelques pays (Allemagne, Autriche, Grande-Bretagne, Italie, Etats-Unis) à obtenir de telles réglementations. Parmi les conventions les plus connues nous citerons, en *Allemagne*, le « contrat collectif pour les employés supérieurs de l'industrie chimique » conclu entre l'Association des employeurs de l'industrie chimique, d'une part, la Fédération des chimistes et ingénieurs salariés et la Fédération des employés académiques des professions techniques, d'autre part ; le contrat collectif des employés de commerce et des techniciens de la Chambre de Commerce de Carlsruhe, et la convention de 1928 établie par la Fédération des employés supérieurs avec la Fédération des industries allemandes autres que celles de la chimie. Citons également, en *Grande-Bretagne*, le contrat collectif de l'« Electric Powers Engineers Association » et, aux *Etats-Unis*, les contrats de la « Remington

(5) Sur le droit collectif, voir : G. Piron, *Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail en France*, 1909 ; Lerolle, *La réglementation professionnelle du travail et le contrat collectif* (Publication de l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs, n° 16, 1919) ; André Fourgeaud, *Du Code individualiste au droit syndical*, 1929.

(6) On donne généralement à cet acte juridique le nom de *Contrat collectif de travail*. Mais d'éminents juristes ont démontré que le contrat suppose la création, au profit de chacun des contractants, de situations juridiques subjectives, alors que le prétendu contrat collectif consiste simplement dans la *réglementation conventionnelle, objective et éventuelle*, des conditions du travail. V. en particulier G. Scelle, *Le Droit ouvrier*, op. cit. pp. 59 à 71 ; 109-110 ; *Précis élémentaire de législation industrielle*, op. cit. pp. 172-205.

Dans les pages qui vont suivre nous emploierons indifféremment les termes de *convention collective* ou de *contrat collectif* pour la commodité de la rédaction, mais nous tenons à souligner ici l'impropriété de cette dernière expression.

Arms Company » et de la « Westinghouse Electric Manufacturing Company » (7).

Dans les autres pays, on ne trouve pas de conventions collectives, mais tout au plus quelques contrats-types proposés par certaines organisations professionnelles. En France, des pourparlers ont eu lieu entre la Chambre syndicale des produits chimiques et le Syndicat des ingénieurs-chimistes, en 1919, mais aucun accord n'a pu intervenir.

B. — EXECUTANTS DU SPECTACLE. —

Dans cette catégorie d'intellectuels salariés la plupart des conventions collectives se rencontrent chez les musiciens. Les artistes de théâtre et de cinéma, entrés beaucoup plus tard dans la voie de l'organisation syndicale, n'ont pu conclure de réglementations conventionnelles que dans de rares pays.

a) Musiciens. —

Nous ne possédons pas de renseignements suffisants pour dresser un tableau complet des conventions existantes. Dans certains pays, des contrats collectifs qui existaient il y a plusieurs années n'ont pas été renouvelés, dans d'autres, on ne trouve que quelques contrats d'un caractère purement local. Ce mode de réglementation s'est particulièrement développé dans les pays germaniques. En Allemagne étaient en vigueur, à la fin de 1928, 86 contrats collectifs de musiciens intéressant 1.323 entreprises et 12.796 personnes, dont 10.327 syndiqués. Voici comment se répartissaient ces conventions collectives (8) :

	Cinémas	Cafés	Théâtres et Orchestres	Particuliers	Postes T.S.F.
Conventions collectives.	56	17	5	4	4
Entreprises intéressées	523	355	204	237	148
Musiciens intéressés.	2692	1825	277	7854	4

Les musiciens des orchestres des villes d'eau bénéficient d'une convention collective depuis 1928 (9). Enfin, le 31 mars 1930, un accord est intervenu entre l'Association nationale des propriétaires de cinématographes et l'Association des musiciens allemands, qui soumet à ses dispositions les contrats collectifs locaux ou provinciaux (10).

(7) V. B.I.T. *Les Condit. de vie des ingén. et des chim.* (1923) ; *Rapports à la Commission Consultative des T.I.* (1^{re} et 2^e sessions) sur les clauses restrictives de la liberté d'emploi et les inventions des salariés.

(8) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XXXI n° 3, 15 juillet 1929.

(9) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XXVI, n° 5, 1928, p. 116.

(10) V. *Inf. Soc.* vol. XXXIV, n° 9, 1^{er} juin 1930.

b) *Artistes de théâtre.* —

Les conventions collectives sont peu nombreuses chez les artistes de théâtre. Les trois accords les plus importants dans ce domaine sont, en *Allemagne*, le contrat collectif des artistes de la scène, remanié le 14 juin 1929 par un Comité groupant des représentants de l'Association allemande de la scène et du syndicat des artistes de théâtre allemands (11), aux *Etats-Unis*, le récent « code de l'industrie théâtrale » et, en *France*, le contrat collectif du 15 décembre 1932 passé par l'Union des Artistes avec l'Association des directeurs des théâtres de Paris (un contrat collectif est à l'étude pour la province). Le « code » américain, élaboré en application de la loi de rétablissement industriel national (National Recovery Act) par des représentants des acteurs, des choristes et des directeurs de théâtre, a été soumis, il y a quelques mois, à la signature du Président Roosevelt. Il contient une reconnaissance du droit syndical, des dispositions relatives à la fixation de salaires minima pour les acteurs, choristes et musiciens de théâtre, et stipule le réajustement aux conditions édictées des règles des contrats collectifs déjà existants (12).

Dans plusieurs pays n'existent que des contrats-types établis par les organisations d'artistes. Ce sont des modèles sans valeur juridique intrinsèque, mais qui, en pratique, apportent de précieuses indications pour la conclusion de contrats individuels. Les employeurs ne sont pas tenus de s'y conformer, mais, en général, s'engagent à respecter les conditions proposées. Nous citerons, en *Grande-Bretagne*, le contrat-type des acteurs de théâtre. (En *France*, avant la conclusion, en 1929 du premier contrat collectif, dénoncé après le lock-out du 5 avril 1932 et remplacé par un autre en décembre 1932, étaient observés divers contrats-types de l'Union des artistes : contrats d'engagement à l'année, à la pièce, contrats d'engagement-type pour les tournées, contrats d'engagements spéciaux pour l'Opéra-Comique et la Gaîté-Lyrique).

c) *Artistes de cinéma.* —

Pour ces artistes, il n'existe, à notre connaissance du moins, pas d'autres contrats collectifs que celui conclu, en *Autriche*, entre la Fédération des industries du cinéma et l'Union du personnel du théâtre et du cinéma (encore concerne-t-il surtout les employés techniques des studios) (13) et celui conclu en

(13) V. B.I.T. *Les Conditions de travail dans les studios de cinématographe, Rapport à la C.C.T.I.*, 2^e session, 1929 - pp. 14 et suiv.

(11) V. *Inf. Soc.* vol. XXXI, n^o 13, 23 septembre 1929.

(12) V. *Inf. Soc.* vol. XLVII, n^o 13, 25 septembre 1933, pp. 467-468.

France le 15 juin 1933 entre l'Union des Artistes et la Chambre syndicale de la cinématographie (13 bis).

Quelques contrats-types ont été élaborés par certaines sociétés patronales. Mentionnons, en *Allemagne*, le contrat-type établi par l'Organisation centrale de l'industrie allemande du film (Spitzenorganisation der Deutschen Filmindustrie) et, aux *Etats-Unis*, le contrat-type de l'Académie des Arts et sciences cinématographiques (Academy of Motion Picture Arts and Sciences), conclu en 1930 à la suite d'une grève déclenchée l'année précédente par l'Actors' Equity Association dans le but, notamment, de faire adopter un contra-type par les employeurs (14).

C. — JOURNALISTES. —

Les organisations de journalistes ont, dans de nombreux pays, réussi à obtenir des employeurs l'établissement de conventions collectives (15). En *Allemagne*, un accord avait été conclu avant la guerre entre l'Union de la presse ouvrière et les journaux du parti social-démocrate. Après la guerre, divers contrats collectifs régionaux furent signés par les organisations professionnelles, notamment en Prusse orientale, dans la Basse-Saxe, en Bavière, dans le Palatinat et en Silésie. Mais l'œuvre capitale de la presse allemande réside dans la série de contrats passés en janvier 1926 entre l'Association nationale d'éditeurs et l'Association nationale des journalistes. Ces textes sont au nombre de quatre :

1° un contrat de travail contenant des dispositions sur la situation du journaliste à l'égard du journal, de l'éditeur et du public, la conclusion des contrats de service, les fonctions de la Commission nationale de collaboration (organisme paritaire constitué le 25 avril 1922), les conflits, l'obligation de créer une institution de prévoyance, l'étendue du contrat national et la situation des contrats régionaux ;

2° un contrat de service normal relatif à la détermination des conditions de travail ;

3° un règlement des tribunaux d'arbitrage ;

4° une série de conventions relatives aux institutions de

(13 bis) Un contrat-type avait été établi en 1926, et était resté en vigueur jusqu'à l'avènement du film parlant.

Sur les contrats collectifs des artistes de théâtre et de cinéma, en France, voir la réponse faite par la C.T.L. au questionnaire du Conseil National Economique relatif à la pratique des conventions collectives de travail (*Bulletin C.T.L.*, n° 46, 1^{er} trimestre 1934).

Les deux contrats collectifs ont été publiés dans le *Bulletin de l'Union des Artistes* d'octobre 1933 (pp. 42-48) sous le nom de *contrats-types* : ce sont en réalité des réglementations collectives puisqu'elles résultent d'un accord conclu entre l'Union des Artistes et deux organisations d'employeurs.

(14) V. Arnold Kohler, *Quelques aspects des conditions du travail dans l'industrie cinématographique*, (Revue Internationale du Travail, vol. xxiii, n° 6, juin 1931, pp. 833 et suiv.) ; B.I.T. *Inf Soc.*, vol. xxxiv, n° 9, 2 juin 1930.

(15) Sur cette question, voir : B.I.T. *Les conditions de travail et de vie des journalistes*, 1928, op. cit. pp. 61 à 78.

prévoyance facultatives ou obligatoires prévues dans les deux premiers contrats.

En *Australie*, un double contrat collectif est entré en vigueur en 1926. En *Autriche*, l'Organisation de la presse viennoise a conclu, en 1918, avec l'Organisation des journaux quotidiens un contrat collectif qui, remanié en 1921 et 1923, est encore en vigueur et constitue, avec les contrats australiens, l'une des réglementations les plus complètes et les plus détaillées. Un modèle de contrat individuel a été également établi. D'autre part, dans toutes les villes importantes, les journalistes ont obtenu des contrats collectifs analogues.

Les journalistes de l'*Espagne centrale*, depuis le 26 avril 1928, bénéficient d'un accord élaboré par le Comité paritaire de presse de Madrid (16).

En *Grande-Bretagne*, nous trouvons toute une série de conventions collectives conclues par l'Union nationale des Journalistes. Ce sont, par ordre chronologique : en mars 1920, la convention passée avec la Société du Journal (Newspaper Society) ; en avril 1920, le contrat collectif conclu avec diverses agences de presse ; en août 1920, le contrat conclu avec l'Association des propriétaires de journaux (Newspaper Proprietors' Association) ; en mars 1921, le nouveau contrat collectif, considéré comme la base des conditions de travail, passé avec cette dernière Association, et le contrat (amendé en mai 1924) passé avec la Société du Journal ; en mars 1922, le nouveau contrat passé avec les agences de presse ; enfin, en juillet 1926, le contrat collectif conclu avec l'Association des agences photographiques de presse.

Depuis 1911, les journalistes d'*Italie* possèdent un contrat collectif. Celui-ci, modifié en 1919, puis en 1925, fut remplacé en 1927, par un contrat, signé le 15 novembre, qui vint à expiration le 30 juin 1931. A cette époque un nouveau contrat fut élaboré, dont la signature par l'Association nationale fasciste des éditeurs de journaux et le Syndicat national fasciste des journalistes n'eut lieu que le 22 février 1932 ; il a été déclaré valable pour tout le territoire du Royaume à dater du 1^{er} juillet 1931 pour une durée de cinq ans (17).

En *Lettonie*, le contrat collectif des journalistes date de 1920. Divers contrats régionaux existent en *Pologne* : le plus important est celui conclu en 1924 entre les syndicats de jour

(16) V. *Le Journaliste* (organe du Syndicat National des Journalistes français), n° 76, juin 1931, p. 11.

(17) Pour le texte officiel du contrat collectif de 1927, voir *L'Organisation syndicale et corporative italienne*, op. cit. pp. 251 et suiv.

Pour le texte officiel du nouveau contrat de 1932, voir : *Contratto Collettivo di Lavoro Giornalistico, Testo ufficiale estratto del Bollettino Ufficiale del Ministero delle Corporazioni* (supplément pour la publication des contrats collectifs de travail - Fascicule 65, 29 février 1932 ; document n° 60), brochure de 8 pages ; Rome, 1932, Edizioni del Diritto del Lavoro.

nalistes et les sociétés d'édition de Varsovie. On ne trouve pas de contrat collectif en Roumanie, sauf, dans la région de *Transylvanie*, le contrat passé le 1^{er} octobre 1925 par le Syndicat des journalistes minoritaires avec les entreprises de journaux. En *Suisse* l'Association de la presse a passé avec l'Association des éditeurs de journaux une série d'accords : accords de 1929 sur les traitements des rédacteurs, ainsi que sur la rémunération et la situation générale des journalistes libres ; accords de 1923 sur les conditions de travail des rédacteurs et sur les assurances des journalistes. En *Tchécoslovaquie*, si la presse nationale ne jouit pas d'un contrat collectif, il faut signaler, par contre, les contrats de la presse allemande et, en particulier, la convention conclue le 1^{er} janvier 1927 entre les rédacteurs de la *Prager Presse* et la Société d'éditions *Orbis*.

Dans les autres pays, des efforts méritoires ont été faits par les organisations professionnelles de journalistes pour l'obtention de conventions collectives, mais ils n'ont pas encore abouti. Tout au plus quelques contrats-types ont-ils été établis, notamment en *Suède*. En *France*, le Syndicat national des journalistes tente sans succès depuis 1919 d'arriver à la conclusion d'un contrat collectif (18). En 1928, un projet fut remis à la Fédération nationale des journaux français par le Syndicat national qui demandait la création d'une Commission mixte d'études. Cette Commission, formée le 21 juin 1929, élaborait un texte, mais son travail fut réduit à néant par le veto catégorique élevé le 30 juin 1930 par le Syndicat des Quotidiens régionaux contre le principe même du contrat collectif. La Commission mixte reprit ses séances le 9 janvier 1931 et acheva ses travaux cinq mois plus tard, le 12 juin. Le projet fut signé le 27 juin par les délégués de la Fédération nationale des journaux français, du Syndicat national des Journalistes et du Comité général des Associations de presse (19). Mais pour qu'il pût entrer en application il était nécessaire qu'il fût accepté à la fois par les organisations patronales et par les organisations de journalistes. Or l'une des organisations patronales les plus importantes, le Syndicat de la presse parisienne, a refusé de ratifier le projet de la Commission mixte et, lors d'une réunion de son Comité, le 19 mai 1933, a décidé de « mettre immédiatement en discussion un projet de statut qui servira de base aux conventions que les journaux établiront directement avec leurs collaborateurs présents et à venir ». Les négociations s'avèrent très difficiles et il est à craindre que les journalistes français ne soient encore

(18) V. Bulletin du Syndicat des Journalistes, février 1924, *Quatre ans de négociations avec le Syndicat des Directeurs*. V. aussi *Le Journaliste*, n° 76, juin 1931, pp. 1 et 2.

(19) Pour le texte officiel du projet élaboré par la Commission mixte, voir la brochure ronéographiée de 28 pages publiée par le Syndicat National des Journalistes.

obligés d'attendre longtemps le statut conventionnel qu'ils réclament depuis quatorze ans.

IV. — LA LOI. —

L'intervention des pouvoirs publics dans la réglementation du travail supplée à l'absence de conventions collectives ou en rend la conclusion obligatoire en conformité de certains principes. A l'égard des travailleurs intellectuels, le domaine de la législation (que celle-ci se manifeste sous forme de loi *stricto sensu*, de décret-loi ou de règlement), est très variable. Tantôt la loi s'applique à tous les travailleurs sans distinction, tantôt elle ne concerne que les employés et travailleurs intellectuels, tantôt elle est exclusivement limitée à certaines catégories d'intellectuels.

Dans les chapitres qui vont suivre, nous verrons quelle est exactement dans les principaux pays sa sphère d'application quant à la protection du travail des intellectuels salariés. Bornons-nous à signaler ici que les lois édictées en faveur des intellectuels en général ou d'intellectuels déterminés sont fort rares. Parmi les premières nous pouvons citer les deux décrets-lois polonais du 25 novembre 1927 concernant les assurances sociales des travailleurs intellectuels et du 16 mars 1928 instituant un contrat-type et annulant de plein droit les contrats individuels moins favorables (20). Quant aux lois de la seconde catégorie elles se rencontrent surtout dans la presse : ce sont, notamment, la loi autrichienne du 11 février 1920 et le décret-loi yougoslave du 25 septembre 1926, tous deux relatifs à la réglementation du travail des journalistes (20 bis).

★ ★

Il ressort de cette revue sommaire des modes de détermination du statut du travail que la convention collective et la loi sont les seuls capables de procurer aux intellectuels le maximum de sécurité. Certains préfèrent même à la réglementation légale la réglementation conventionnelle parce qu'elle est moins rigide et, par suite, facilite l'adaptation constante des conditions du travail à l'évolution des mœurs et aux progrès incessants de la technique et de la vie sociale.

Les journalistes ont obtenu que la Commission Consultative des travailleurs intellectuels, lors de sa 2^e session, mette à l'étude les éléments essentiels constitutifs d'un contrat collectif pour

(20) V. *Bulletin Officiel de la C.I.T.I.*, septembre 1928, n^o 2 pp. 3 et 4 ; *B.J.T. Inf Soc.* vol. xxvi, n^o 10, 1928, p. 382.

(20 bis) En France, une proposition de loi relative au statut professionnel des journalistes a été déposée à la Chambre des Députés le 28 mars 1933 par M. Henri Guernut.

leur profession. Une sous-Commission mixte a été créée, qui a adressé aux experts choisis après consultation des organisations intéressées un questionnaire détaillé et a soumis un rapport à la 3^e session de la Commission. Celle-ci a demandé au Conseil d'Administration de prier le B.I.T. de « donner la plus large publicité à cette étude » et de « continuer à suivre attentivement le développement du statut des journalistes dans les divers pays en étudiant particulièrement les questions du recrutement et de la protection de la profession qui ont été mentionnées à plusieurs reprises par les experts sans qu'une solution ait pu être indiquée pour le moment ».

D'autre part, la Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels, après avoir pris connaissance, à son Congrès de 1926, d'un rapport du délégué français, M. Henri de Weindel, sur les « contrats-types et contrats collectifs » et mis à l'étude un projet de contrat-type, est parvenue à élaborer, à son Congrès de 1928, un texte qui a été définitivement mis au point et approuvé par son Conseil permanent le 17 février 1929. Ce projet, rédigé dans une forme très générale, réunit les revendications communes minima présentées par les diverses professions intellectuelles dans les principaux pays et constitue un cadre destiné à servir de base à l'élaboration de conventions collectives ou à la conclusion de contrats individuels (21).

Le système de la convention collective est donc le plus en faveur chez les intellectuels. Mais on doit reconnaître que, s'il présente l'avantage de la souplesse, il est loin de posséder partout une force obligatoire comparable à celle de la réglementation étatique. Le caractère contractuel que la plupart des législations s'obstinent encore à attribuer à la convention collective s'oppose à ce que celle-ci constitue la loi de la profession, car il fournit aux travailleurs n'appartenant pas aux groupements signataires ou adhérents la possibilité de la considérer comme *res inter alios acta* et, par conséquent, de rester en dehors de ses stipulations. Cependant la force obligatoire de la convention collective a été reconnue dans deux pays européens, l'Allemagne et l'Italie. En Allemagne, une ordonnance révolutionnaire du 23 décembre 1918 a donné au Ministre du Travail le droit d'homologuer les conventions collectives. C'est en vertu de ce texte qu'ont été rendues obligatoires, en 1926, pour tous les journalistes les clauses des deux contrats de travail et de service normal relatives, en particulier, aux conditions de travail (22), et, en 1928, pour tous les musiciens de théâtre du Reich les conventions

(21) V. en annexe le texte intégral de ce contrat-type.

(22) V. B.I.T. *Les cond. de trav. et de vie des journal.*, op. cit. p. 63.

collectives conclues entre l'Association allemande de la scène et l'Association allemande des musiciens (23).

Une réforme encore plus radicale est intervenue en *Italie* où la législation sociale fasciste a rendu obligatoire la stipulation de contrats collectifs de travail pour toutes les branches de l'activité économique. Les contrats collectifs ont désormais force obligatoire pour tous les employeurs et tous les travailleurs des catégories auxquelles ils se réfèrent. Ce principe est la conséquence logique de l'organisation syndicale fasciste, en vertu de laquelle (art. 3 de la Charte du Travail du 21 avril 1927) « seul le syndicat reconnu par la loi et soumis au contrôle de l'Etat a le droit de représenter légalement toute la catégorie d'employeurs ou de travailleurs pour laquelle il est constitué (24), de défendre les intérêts de cette catégorie vis-à-vis de l'Etat ou des autres associations professionnelles, de conclure des *contrats collectifs de travail obligatoires pour tous les membres de ladite catégorie...* et d'exercer vis-à-vis d'eux des fonctions *déléguées d'intérêt public* ».

Ainsi la législation italienne a donné à la convention collective un véritable pouvoir réglementaire en la plaçant résolument sur le terrain du droit public. Elle a réalisé, il est vrai, l'étatisation des associations professionnelles, ce qui équivaut à la négation de toute *liberté* syndicale. Mais, tout en reconnaissant au travailleur la faculté d'adhérer à la tendance syndicale qui lui plaît, ne serait-il pas possible de l'obliger à se syndiquer afin que l'organisation professionnelle représentât officiellement et exclusivement la profession tout entière ? L'institution du *syndicat obligatoire* serait le seul moyen d'assurer une application effective et générale des conventions collectives et d'aboutir à une véritable unification des conditions de travail. Il est douteux, toutefois, que les travailleurs — les intellectuels surtout — consentent librement à une transformation sociale aussi profonde.

(23) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. xxi, n° 6, 5 août 1929.

(24) « Qu'ils y soient inscrits ou non » stipule l'art. 5 de la loi du 3 avril 1926 concernant la réglementation juridique des rapports collectifs du travail.

TITRE I

Les principaux problèmes relatifs à
la formation, l'étendue et l'extinction
des obligations juridiques
fondamentales engendrées par la
situation de salarié

CHAPITRE PREMIER

Les entraves à la liberté d'engagement
de la force de travail

LA CLAUSE RESTRICTIVE DE RÉEMPLOI, OU « CLAUSE DE NON CONCURRENCE », DES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS.

Depuis la guerre, les employés et, d'une façon générale, les travailleurs intellectuels de l'industrie et du commerce, ingénieurs et techniciens, ont été l'objet de mesures protectrices dans un grand nombre de pays. Cette intervention des pouvoirs publics dans le domaine de leur statut juridique s'explique par la substitution progressive du contrat écrit au simple engagement verbal et par les abus auxquels a donné lieu cette pratique de la part des employeurs. Ces derniers, en effet, avaient tout intérêt à généraliser le système du contrat qui devait leur permettre, par des clauses appropriées, d'obtenir d'employés, poussés par la nécessité, des engagements excessifs.

Parmi ces clauses il en est une, en particulier, qui, dans cet ordre d'idées, peut présenter de graves dangers, la clause

restrictive de la liberté d'emploi, souvent appelée « *clause de non concurrence* ». Celle-ci a pour objet d'interdire à l'employé dont le contrat, pour une cause quelconque, vient à cesser, de fournir ses services à une entreprise similaire à celle qui l'occupait. Elle peut se rencontrer aussi bien dans des contrats d'association ou de vente que dans des contrats de travail, mais nous ne l'étudierons que dans ce dernier cas qui, seul, nous intéresse. Son but est d'« éviter qu'un employé, mis au courant, par ses fonctions, de renseignements tels que des secrets de fabrication, ou bien encore ayant été en rapports avec la clientèle, puisse porter préjudice à son patron actuel, soit en entrant au service d'une autre entreprise, soit en fondant une maison concurrente » (1). Les patrons se sont efforcés d'en généraliser l'insertion dans les contrats d'emploi. Mais il en est résulté de tels abus, surtout quant à la durée et au lieu de l'interdiction, qu'il a semblé urgent de la soumettre à une réglementation, soit légale, soit simplement jurisprudentielle.

Parmi les pays qui ont édicté des mesures législatives spéciales, certains, comme l'Allemagne, l'Autriche, la Suisse, la Pologne, la Tchécoslovaquie, ont fixé des règles très précises, tandis que d'autres, comme la Belgique, le Danemark, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, se sont bornés à tracer aux tribunaux quelques principes directeurs. Par contre, au Brésil, en Bulgarie, en France, en Grande-Bretagne, en Hongrie, au Japon, c'est simplement le droit commun qui intervient dans l'interprétation des clauses en cas de conflit.

Nous ne pouvons examiner en détail la question de la clause de non-concurrence dans tous ces pays, mais il est indispensable que nous donnions quelques indications essentielles sur l'état des réglementations nationales en la matière (2).

SECTION I

LES RÉGLEMENTATIONS NATIONALES

A. — CONDITIONS DE VALIDITÉ. —

Les conditions de validité, relatives à la durée et à l'étendue territoriale de l'interdiction, aux salaires et indemnités, à l'âge, sont toutes subordonnées à la nécessité de ne pas compromettre injustement l'avenir de l'employé.

L'Allemagne est un des pays qui possèdent à ce sujet des règles très strictes (3). La convention de non-concurrence passée

(1) Rapport de M. Borderel au Conseil supérieur du Travail, session de novembre 1926.

(2) V. P.E.T. *Les clauses restrictives de la liberté d'emploi dans les contrats de travail des techniciens et employés de l'industrie et du commerce*, Rapport à la Commission Consultative des Travailleurs Intellectuels, 1^{re} session, Genève, octobre 1928.

(3) Art. 76 et suiv. du Code de Commerce, modifiés par la loi du 10 juin 1914 ; art. 133, f, du Code industriel.

entre un employeur et un employé de commerce n'est valable que si elle a été conclue par écrit et si l'employeur a donné sa signature au document remis à l'employé. En outre, l'interdiction doit répondre à un but réel de sauvegarde des intérêts professionnels du patron et ne peut en aucun cas être stipulée pour plus de deux ans à dater de l'expiration du contrat. Elle est nulle si l'employé était mineur au moment de la conclusion du contrat, s'il a été contraint de s'engager sur l'honneur à observer la clause, ou si son consentement a été donné à sa place par un tiers.

La loi est moins sévère pour les employés d'industrie : la majorité est exigée pour la signature de la convention, mais les restrictions doivent seulement tenir compte de l'avenir professionnel de l'employé.

En *Autriche*, au *Luxembourg*, en *Pologne*, en *Suisse*, en *Tchécoslovaquie*, la réglementation est sensiblement la même qu'en *Allemagne*.

En *Belgique*, la clause est nulle si le salaire annuel est inférieur à 12.000 francs.

La validité est subordonnée, au *Danemark*, aux limites nécessaires pour protéger l'employeur contre la concurrence. Il en est de même en *Grande-Bretagne* et aux *Pays-Bas*.

Aux *Etats-Unis*, c'est l'équité qui sert de principe directeur aux tribunaux.

Les restrictions d'emploi ne sont pas valables en *Italie* (art. 8, décret-loi 13 nov. 1923) où l'employé est seulement tenu de ne pas utiliser ses connaissances acquises dans un but de concurrence déloyale.

En *France*, ce sont les tribunaux qui doivent apprécier la validité de la clause de non-concurrence. D'une manière générale celle-ci est reconnue licite si elle est stipulée pour mettre l'employeur à l'abri d'une concurrence déloyale et si son application est limitée quant à son objet, quant au temps et quant au lieu.

B. — CHAMP D'APPLICATION. —

Dans les pays ayant édicté une réglementation législative spéciale, les catégories de travailleurs intéressés par la clause de non-concurrence sont déterminées par la loi. Ailleurs, en général, le champ d'application n'est pas explicitement délimité. Toutefois il s'étend à peu près partout aux mêmes professions : techniciens de l'industrie, employés de commerce, courtiers, voyageurs, etc.

En *France*, la clause est applicable, en fait, aux techniciens et aux employés qui occupent une situation importante ou sont à même de connaître des secrets de fabrication ; on constate même, en province, une tendance à l'étendre aux employés de banque.

C. — LIMITES DE L'INTERDICTION. —

En raison des abus pouvant résulter de l'insertion de la clause de non-concurrence dans les contrats de travail, des limites ont été fixées par la loi ou la jurisprudence dans la plupart des pays en ce qui concerne l'objet de l'interdiction, sa durée et le territoire sur lequel elle s'étend.

a) *Limitation quant à l'objet.* — Cette limitation est relative au genre de travail ; son but étant d'empêcher l'employé de faire concurrence à la maison qu'il quitte, elle vise généralement « toute maison exerçant une industrie analogue ou similaire ». Cette formule, en particulier, est couramment usitée en France.

b) *Limitation quant au temps.* — Celle-ci varie selon les pays, mais elle est rarement supérieure à dix ans. En Allemagne, pour les employés de commerce, elle n'est pas supérieure à deux ans. Elle varie entre un et cinq ans au Danemark, en Espagne, aux Etats-Unis, aux Pays-Bas, et entre un et dix ans en Belgique et en France.

c) *Limitation quant au lieu.* — La limitation territoriale est également très variable. Elle peut s'étendre de la ville à la province, au territoire national et même à plusieurs pays étrangers. Aux Pays-Bas, par exemple, la restriction peut porter sur toute l'Europe. En France, certains contrats arrivent à interdire en fait toute activité à l'employé en s'opposant à son réemploi dans « les principaux pays industriels du monde » ou encore en Europe et aux Etats-Unis (4).

D. — AVANTAGES COMPENSATOIRES. —

En compensation de l'engagement pris par le technicien ou l'employé de ne pas faire concurrence à la maison qu'il vient de quitter, il semblerait légitime qu'il ait droit à une indemnité. Or il n'y a guère que les législations allemande et polonaise qui prévoient des avantages compensatoires. Cette anomalie apparente s'explique par le fait que la clause ne vise, en règle générale, que les employés touchant un salaire relativement élevé. Il est certain qu'un technicien ou un employé qui occupe des fonctions « supérieures » se trouve plus à même d'être au courant des procédés de fabrication ou des habitudes de la clientèle qu'un humble subalterne ou un jeune débutant (5). Aussi, dans beaucoup de pays, considère-t-on la clause de non-

(4) V. P. Dubois, *Les clauses restrictives de la liberté de réemploi en cas de rupture de travail en France*, Rapport présenté au Congrès de la C.I.T.L., 1927. (C.R. sténog. op. cit. p. 67 et suiv.).

(5) En France, cependant, on constate une tendance à appliquer la clause à tous les techniciens, sans tenir compte de leurs fonctions ni de leurs appointements ; elle peut, par exemple, être imposée à des ingénieurs débutants engagés simplement par contrat d'essai de trois mois. (V. P. Dubois, *Rapp. cit. op. cit.* pp. 68 et 72). Aux Pays-Bas, de même, n'intervient pas le chiffre du salaire.

concurrence comme la contre-partie normale du haut salaire payé à l'employé, ce qui est évidemment très discutable.

En *Allemagne*, les articles 74, b, et 74, c, du Code de Commerce établissent les règles qui doivent présider à l'allocation de l'indemnité annuelle. Celle-ci, égale au moins à la moitié du dernier salaire assuré par le contrat, est payée à la fin de chaque mois, et il doit être tenu compte dans son calcul des différents éléments qui rentrent dans la composition des appointements de l'employé. Son paiement est suspendu pendant tout le temps que l'employé peut être astreint à purger une peine privative de liberté.

En *Pologne*, l'article 10 de la loi du 16 mars 1928 pose, comme la loi allemande, l'obligation de payer une indemnité mensuelle.

Dans les autres pays l'octroi d'avantages compensatoires est facultatif. En *Espagne*, l'employé bénéficie généralement d'un pourcentage sur les bénéfices. En *Suisse*, il est également prévu une compensation de fait sous forme de participation aux bénéfices, de tantièmes sur le chiffre d'affaires ; à noter cependant qu'il est d'usage de payer à l'employé qui ne peut retrouver un engagement une partie de son salaire. Aux *Etats-Unis* les tribunaux ont la latitude de dégager l'employé de la clause de non-concurrence si le chiffre de son salaire n'est pas assez élevé pour lui permettre un genre de vie convenable.

En *Belgique*, en *France*, en *Hongrie*, des compensations peuvent parfois être stipulées dans les contrats, mais ces cas sont exceptionnels. Au *Danemark*, il n'est jamais prévu d'indemnité spéciale.

E. — DISPOSITIONS SPECIALES EN CAS DE RUPTURE DE TRAVAIL. —

Ici encore les règles législatives sont assez peu nombreuses. Le principe qui ressort des dispositions prévues en *Allemagne* (art. 75 et 75, a, C. Com.), en *Autriche* (loi 11 mai 1921, art. 37), au *Danemark* (loi 8 mai 1917, art. 38, al. 2), aux *Pays-Bas* (art. 1638 X, al. 3, C. civ.), en *Pologne* (loi 16 mars 1928, art. 10, al. 3), en *Suisse* (art. 360, C. des oblig.) et en *Tchécoslovaquie* (loi 16 janvier 1920, art. 37), est celui de la nullité de la clause de non-concurrence lorsque l'employeur détermine par sa faute la résiliation du contrat de la part de l'employé ou congédie ce dernier sans juste motif, ou encore lorsqu'il lui paie, au moment de la rupture, pour toute la durée de l'interdiction, la rémunération qu'il lui devait en dernier lieu.

F. — CONTRAVENTIONS. —

Dans certains pays les contrats contiennent parfois des clauses pénales, c'est-à-dire des clauses par lesquelles l'employé s'engage à verser un chiffre déterminé de dommages-intérêts à

l'employeur s'il contrevient à l'obligation de non-concurrence. Si les contrats sont muets sur ce point, il appartient aux tribunaux et fixer le montant des dommages-intérêts que l'employeur peut être fondé à réclamer en sanction de la contravention.

En *Allemagne*, d'après l'article 75, c, du Code de Commerce, si l'obligation d'indemniser l'employé ne constitue pas une condition de validité de la clause, l'employeur n'a le droit de réclamer que la valeur du dommage causé, et, si l'employé a promis dans le contrat de verser des dommages-intérêts, l'employeur ne peut prétendre à réparation d'un dommage ultérieur. De plus, est nulle toute clause apportant une dérogation à ces prescriptions et causant un préjudice à l'employé.

En *Autriche*, le patron, en cas de clause pénale, ne peut réclamer, ainsi qu'il ressort de l'article 77 de la loi du 11 mars 1921, que l'amende fixée par la convention. Il en est de même en *Tchécoslovaquie* (art. 37, § 3, loi 16 janvier 1910).

En *Suisse*, au contraire, il résulte de l'article 359 du Code des obligations que l'employé est tenu de réparer le dommage excédant le montant de la peine, et l'employeur, s'il s'en est expressément réservé le droit par écrit, peut même exiger que la convention prenne fin devant une lésion importante ou la simple menace de ses intérêts, et devant l'attitude de l'employé.

Lorsque des dommages-intérêts sont fixés dans une clause pénale, le juge est-il tenu d'appliquer strictement la clause, ou peut-il réduire le chiffre prévu s'il l'estime excessif ? Cette question n'a été résolue que par quelques législations. En *France*, il ressort des réponses qui ont été faites à une enquête documentaire entreprise sur ce point précis par le Bureau International du Travail (6) que le juge n'a pas le pouvoir de modifier le chiffre convenu dans le contrat. L'article 1134 du Code Civil stipule, en effet, que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites », et l'article 1152 précise que « lorsque la convention porte que celui qui manquera de l'exécuter paiera une certaine somme à titre de dommages et intérêts, il ne peut être alloué à l'autre partie une somme plus forte ni moindre ». La jurisprudence se fonde sur ces textes (7) et décide qu'une clause pénale ne peut qu'être appliquée telle quelle, ou annulée si elle constitue un abus de droit.

Par contre en *Allemagne* (art. 340 C. civ.), aux *Pays-Bas* (art. 1367 X, C. civ.), en *Suisse* (art. 163, § 3, C. oblig.), le juge

(6) V. B.I.T., *La situation du juge en présence d'une clause pénale insérée dans un contrat pour garantir l'exécution d'une obligation de non-concurrence*, Rapport à la Commission Consultative des travailleurs intellectuels, 2^e session, Genève, déc. 1929.

(7) V. Cass. Civ. 2 fév. 1927 ; Cass. Civ. 24 mai 1927 ; Trib. Comm. Seine, 14 janvier 1928.

a le droit de proportionner l'indemnité aux dommages et, par suite, de diminuer les dommages-intérêts stipulés dans le contrat s'il les trouve exagérés. Au *Danemark*, la tendance de la jurisprudence est dans ce sens.

SECTION II

VERS UNE RÉGLEMENTATION INTERNATIONALE

Le Congrès de la C.I.T.I. de 1927 qui avait inscrit la question de la clause de non-concurrence à son ordre du jour, adopta à l'unanimité un texte (établi au nom de la C.T.I. française par l'Union des syndicats d'ingénieurs) ainsi conçu :

« 1° Toute convention entre patron et employé aux termes de laquelle ce dernier est contraint de limiter son activité professionnelle à l'expiration ou à la résiliation de son contrat de travail est illégale et prohibée lorsque l'employé, au moment de la convention, est mineur, ou lorsque son traitement ne dépasse pas 24.000 francs (8) à l'expiration de son engagement ;

« 2° En cas de traitement plus élevé, une telle convention n'aura d'effet que :

a) Si elle n'a pour objet que de protéger les légitimes intérêts de l'employeur, notamment si celui-ci est en possession de secrets de fabrication ou d'affaires dont la divulgation pourrait lui porter préjudice, et si elle n'est pas de nature à compromettre dans des conditions contraires à l'équité et aux principes généraux du droit, l'avenir de l'employé ;

b) Si la limitation apportée à l'activité de l'employé ne vise que des maisons de commerce et d'industrie exerçant identiquement la même exploitation que celle faite par l'employeur ;

c) Si elle ne dépasse pas une période de deux années à dater de la date de l'expiration ou de la résiliation du contrat, et si l'employé est pour six mois au moins au service de l'employeur ;

d) Si, pendant la durée de l'interdiction, l'employé reçoit une indemnité égale à la moitié des salaires, appointements, gratifications, indemnités, en espèces ou en nature, calculés sur la moyenne des six derniers mois de son emploi ;

« 3° L'application des dispositions ci-dessus sera de la compétence des magistrats de carrière ou des tribunaux paritaires » (9).

En résumé, ce texte avait pour caractéristiques essentielles de fixer une durée minimum d'emploi de six mois — cela dans le but d'éviter le renouvellement des abus constatés en France dans les contrats d'essai de trois mois — et de retirer les conflits,

(8) En soumettant ce projet à la 1^{re} session de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels, M. Louis Gallié fit remarquer que, dans un texte international, le minimum de traitement devrait être un peu relevé, en tenant compte du coût moyen de la vie. (V. C.C.T.I., 1^{re} session, 1928, *procès verbal de la 1^{re} séance*, p. 8).

(9) V. C.I.T.I. Congrès de Paris, 1927, *C.R. sténog.*, op. cit. p. 83 ; *Bulletin officiel de la C.I.T.I.*, n° 3, 1^{er} novembre 1928, p. 4.

provoqués par l'interprétation de la clause, de la compétence des tribunaux de commerce, juridictions patronales, pour les attribuer à la compétence des tribunaux de droit commun ou de tribunaux composés à égalité d'employeurs et d'employés.

Au Congrès de 1928, la C.I.T.I. ayant constaté que les restrictions admises, soit par les législations, soit par les tribunaux, portaient presque toujours sur les mêmes points (genre de travail, durée de l'engagement, étendue territoriale de l'interdiction) donna mandat à ses délégués à la Commission Consultative de demander l'inscription de la question à l'ordre du jour d'une prochaine Conférence internationale du travail et de faire adopter par la Commission un projet conforme, autant que possible, aux résolutions de 1927 que nous venons de citer.

Lors de la 1^{re} session de la Commission (1928), M. Valot, au nom de la Fédération Internationale des Journalistes, tout en se ralliant au texte présenté par la C.I.T.I. fit observer que la divulgation de secrets de fabrication ou de l'état d'une exploitation ne sert pas toujours de fondement à la clause de non-concurrence : celle-ci se rencontre dans les contrats de journalistes régionaux pour cette seule raison que le fait d'entrer à un journal voisin risque d'entraîner une partie de la clientèle du journal primitif. M. Lambert-Ribot, membre patronal du Conseil d'Administration, ayant fait valoir les avantages d'un texte assez large insistant surtout sur la notion de préjudice et de légitime intérêt de l'employeur, une formule transactionnelle fut adoptée, aux termes de laquelle la clause de non-concurrence devait « se borner à sauvegarder les légitimes intérêts de l'employeur contre le préjudice qui lui serait causé par la divulgation des procédés de fabrication et par des actes de concurrence utilisant les connaissances spéciales acquises au cours de l'emploi précédent ». Le B.I.T. fut prié de se mettre en rapport avec les intéressés au sujet de ces principes.

A la session de 1929, aucun accord n'ayant pu intervenir sur le point de savoir à qui devait incomber la preuve du préjudice causé à l'employeur (10), la Commission ne put que renvoyer la question à plus tard.

Mais les employés allaient reprendre à leur tour l'examen du problème. La Commission Consultative des employés, constituée en 1930, et réunie pour la première fois au Bureau International du Travail les 14 et 15 avril 1931, vota, à l'unanimité moins une abstention, une résolution demandant au Conseil d'Administration, en attendant l'interdiction de la pratique de la clause par une réglementation internationale, d'appeler l'attention des gouvernements sur les points suivants :

(10) La C.I.T.I. estime que la charge de la preuve incombe à l'employeur.

« 1° Garantie du salaire pendant la période de validité de la clause de non-concurrence ;

« 2° Limitation de la clause quant à la durée, à l'objet et au territoire ;

« 3° Annulation des effets de la clause lorsque la résiliation du contrat est le fait de l'employeur ou bien quand celui-ci aura donné des motifs à l'employé de rompre son contrat sans préavis ;

« 4° Interdiction des clauses secrètes entre les employeurs » (11).

Un mois après, les 18 et 19 mai, se tenait la 3^e session de la Commission Consultative des intellectuels. Après étude d'un mémorandum de M. Jules Destrée et du texte des employés, fut adoptée une résolution qui, sur certains points, se rapproche beaucoup de celle des employés (12). Les deux Commissions se sont, en effet, montrées d'accord pour demander une limitation de la clause quant à la durée, au lieu et à l'objet de l'interdiction.

(11) V. B.I.T., *Inf Soc.* vol. xxxviii, n° 4, 27 avril 1931, pp. 128-129. — C.C.T.I., 3^e session, Genève, mai 1931 : *Communication du Conseil d'Administration sur les résolutions adoptées par la Commission Consultative des employés à sa 1^{re} session.* (C.C.T.I., III, 20).

(12) Texte de la résolution :

« La Commission, appelée à se prononcer sur la question de la clause de non-concurrence interdisant à un employé ou salarié d'exercer son activité professionnelle après la cessation de son contrat,

Après avoir constaté, dans la documentation recueillie, que la législation de plusieurs pays a reconnu la nullité de cette clause lorsque les appointements du salarié ou de l'employé sont inférieurs à un certain taux fixé par la loi elle-même,

N'a pu cependant réaliser l'unanimité pour recommander au Conseil d'Administration du B.I.T. de considérer cette pratique comme un principe absolu dont devrait s'inspirer toute réglementation sur la matière.

La Commission, reconnaît cependant que si ce principe doit être admis il y aura lieu de tenir compte des intérêts différents du commerce et de l'industrie.

Quant à la validité même de la clause :

La Commission, à l'unanimité, reconnaît qu'elle ne sera valable que si l'existence des conditions ci-après est démontrée ce dont la preuve incombe à qui l'invoque :

a) existence d'un contrat écrit ;

b) limitation dans le temps } en concordance avec les intérêts de l'industriel ou

c) limitation dans l'espace } du commerçant visé ou de l'employé ;

d) limitation quant à l'objet de l'interdiction, celle-ci ne devant viser que l'activité professionnelle dans les branches de l'industrie ou du commerce ayant un objet similaire ;

e) une compensation équitable.

En cas de contestation, le juge aura le pouvoir d'apprécier si les conditions ci-dessus sont remplies.

Clause pénale. — Si une clause pénale est insérée dans le contrat, le juge sera tenu de l'observer, sous les réserves ci-dessus, là où la loi lui interdit de la modifier. Cependant, dans les pays où le droit commun permettrait par dérogation au juge soit de l'annuler, soit de la modifier, cette nullité ou modification n'entraînera pas la nullité de l'obligation principale.

N.B. — La Commission croit devoir rappeler le principe que, tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employé ou le salarié doit s'abstenir de divulguer des secrets de fabrication ou d'affaires du chef d'entreprise et de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale. La Commission n'a pas eu à s'occuper du problème de la concurrence déloyale laissée entièrement à l'appréciation des tribunaux ».

Mais le texte de la Commission des travailleurs intellectuels est moins hardi que celui de la Commission des employés. Ainsi cette dernière, en ce qui concerne l'indemnisation de l'employé, n'hésite pas à réclamer la « garantie du salaire pendant la période de validité de la clause, tandis que l'autre Commission se borne à proposer une « compensation équitable », termes beaucoup plus vagues qui peuvent donner lieu à discussion. D'autre part, alors que la résolution des employés prévoit formellement l'annulation des effets de la clause si la rupture du contrat est imputable, directement ou indirectement à l'employeur, aucune disposition de ce genre n'est insérée dans la résolution des travailleurs intellectuels. Celle-ci, il est vrai, envisage la situation du juge devant la clause fixant les dommages-intérêts à verser par l'employé en cas de violation de son obligation de ne pas faire concurrence, ce dont ne se préoccupe nullement la résolution des employés ; mais elle ne fait que proclamer le caractère accessoire de la clause pénale par rapport à l'obligation principale, en reprenant à peu près les termes du deuxième alinéa de l'article 1227 du Code Civil français (13).

Nous devons reconnaître, cependant, que les conceptions des travailleurs intellectuels et des employés sur la réglementation de la validité de la clause de non-concurrence présentent beaucoup de points communs, ce qui permet d'espérer que ce problème capital pourra être bientôt inscrit à l'ordre du jour d'une Conférence Internationale du Travail (14).

SECTION III

LA QUESTION DE LA LÉGITIMITÉ DE LA CLAUSE

Dans l'industrie, les employeurs considèrent la clause de non-concurrence comme une mesure de protection justifiée par l'existence de « secrets de fabrication » dans leurs entreprises. Mais les techniciens et les employés rétorquent que la clause ne constitue pas l'unique moyen qui soit à la disposition des employeurs pour les défendre contre la divulgation ou l'utilisation de tels secrets dont, au surplus, ils mettent même en doute l'existence.

Un patron pouvait avoir intérêt, jadis, à garder un secret

(13) Art. 1227 : « La nullité de l'obligation principale entraîne celle de la clause pénale ».

« La nullité de celle-ci n'entraîne point celle de l'obligation principale ».

(14) Les bureaux des deux Commissions Consultatives sont parvenus à établir une résolution commune qui a été transmise aux gouvernements, à titre d'information, ainsi que les deux résolutions précitées, par le Conseil d'Administration du B.I.T. La Commission Consultative des T.I. à sa quatrième session, tenue à Genève en novembre dernier, s'est bornée à prendre acte d'une note du B.I.T. indiquant l'état actuel du problème. — V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XLVIII, n° 10, 4 décembre 1933, p. 311.

absolu sur ses méthodes de production ou sur la composition de ses produits lorsqu'il avait depuis longtemps à son service des techniciens éprouvés qui, par des recherches souvent empiriques, arrivaient à mettre au point un mode original de fabrication. Mais les progrès foudroyants de la technique ont de plus en plus unifié les méthodes industrielles.

M. Paul Dubois, Secrétaire général de l'Union des Syndicats d'ingénieurs français faisait observer, dans son rapport au Congrès de la C.I.T.I. de 1927, que « la généralisation des méthodes scientifiques et de la documentation, l'emploi d'ingénieurs de plus en plus nombreux, capables d'appliquer ces méthodes et ayant reçu la même préparation intellectuelle, font que, le plus souvent, un problème technique étant posé par un besoin général est résolu par les mêmes procédés dans différentes usines, d'une façon identique, quoique indépendante » (15). En Amérique, les magnats de l'industrie s'entendent même pour se donner mutuellement connaissance des résultats obtenus dans les recherches qu'ils ont entreprises en vue de l'amélioration de leurs systèmes de fabrication, car ils savent fort bien que les perfectionnements progressifs de leurs méthodes leur seront encore plus profitables qu'un prétendu secret, si difficile à garder malgré toutes les précautions possibles. Le secret de fabrication, en somme, ne semble plus persister, actuellement, que dans les jeunes industries.

Par ailleurs, les techniciens et employés sont d'autant plus portés à combattre la clause de non-concurrence comme procédé de protection de l'employeur que la plupart des pays ont édicté des dispositions législatives réglementant les brevets d'invention et punissant le délit de violation de secret. Si un employé est accusé d'avoir révélé un secret de fabrication, disent-ils en substance, son patron n'a qu'à le poursuivre devant la juridiction pénale. Mais les employeurs s'efforcent de faire ressortir le danger d'une semblable poursuite, celle-ci pouvant constituer une arme à double tranchant susceptible de se retourner aussi bien contre eux-mêmes que contre les inculpés.

Dans sa réponse à l'enquête du B.I.T. sur la situation du juge en présence d'une clause pénale, M. Marlio, Président de la Chambre syndicale française des Forces hydrauliques, faisait, à propos de l'appréciation des dommages et intérêts par le juge, des remarques qui gardent toute leur valeur dans le cas d'un procès intenté pour violation de secret de fabrique : « La discussion des dommages et intérêts, écrivait-il, entraînerait fatalement, au cours d'une audience publique et dans un jugement qui pourrait être connu de tout le monde, la *divulcation même des faits que l'employeur veut garder confidentiels*, la discussion de leur importance et, par suite, la révélation de ses sources de

(15) P. Dubois, *Rapp. cit. op. cit.* p. 70.

matières premières, de la manière dont il les traite, en un mot, de ses prix de revient et de ses armes industrielles ». Et il ajoutait : « Même si l'on imposait le huis clos et le secret des jugements, ce qui ne s'accorderait pas avec la plupart des législations, toute cette discussion, qui ne pourrait aboutir à un chiffre équitable que moyennant la communication de pièces confidentielles, serait faite contradictoirement avec l'agent dont l'infidélité est prouvée par l'existence même du débat (16) ; il pourrait ainsi préciser sa documentation alors même qu'il ne serait pas accompagné de conseils qui, dans la plupart des cas, et pour bien des procès semblables, sont, comme tous les frais de la procédure, mis à sa disposition par le nouveau patron, le concurrent dangereux dont on a voulu éviter l'immixtion dans les secrets de l'affaire, à qui on tient à retirer tout élément de vérification » (17).

On comprend aisément que le patron préfère avoir un engagement ferme de non-concurrence que de courir le risque d'un procès délicat qui pourrait lui être par trop préjudiciable, quoique la menace de poursuites en justice soit parfois suffisante pour refréner les velléités de divulgation. Mais si les intérêts et les droits de l'employeur ont besoin d'être sauvegardés ne doit-il pas en être de même pour ceux de l'employé ? L'un des droits les plus sacrés du salarié n'est-il pas celui de la liberté du travail ? Or la clause de non-concurrence est une grave atteinte à cette liberté car elle empêche son signataire de travailler dans une entreprise analogue à celle qui lui faisait gagner sa vie et, par suite, l'oblige à apprendre un nouveau métier (18) en attendant l'expiration du délai prévu par son contrat d'emploi. En contre-partie de cette aliénation de liberté, à la vérité, l'employé reçoit, en général, un dédommagement, mais celui-ci est loin d'être toujours calculé en proportion du préjudice susceptible d'être causé au travailleur. Enfin, le technicien, s'il sait tirer parti de son emploi pour acquérir des connaissances, peut fort bien, en revanche, faire profiter l'entreprise de perfectionnements ou de découvertes, et s'estimer ainsi fondé à réclamer en échange une indemnité à son ancien patron. Nous allons retrouver cette question au chapitre suivant.

Le problème de la légitimité de la clause de non-concurrence se pose d'une façon identique dans le commerce. Il est certain que le commerçant a intérêt à se garantir par une clause de non-concurrence contre la disparition d'une partie de sa

(16) Sur ce point, l'argumentation de M. Marlio nous semble nettement anti-juridique, l'accusation ne pouvant jamais être considérée comme une preuve de la culpabilité.

(17) Lettre du 5 novembre 1929 au B.I.T. V. Rapp. cit. p. 7.

(18) L'employé peut, en fait, être mis dans l'impossibilité de trouver du travail si le même employeur est parvenu à concentrer entre ses mains différentes entreprises. — V. Rapp. du B.I.T. sur les « clauses restrictives de la liberté d'emploi », op. cit. p. 3.

clientèle au cas où le représentant de sa maison vient à le quitter, mais il est non moins certain que la liberté du représentant est tout aussi compromise que celle du technicien de l'industrie. Aussi bien ne serait-il pas absurde que cet employé estimât avoir un certain droit de propriété sur la clientèle que son habileté professionnelle a procurée à son patron.

Depuis quelques années un mouvement se dessine en faveur de la suppression de la clause de non-concurrence. Nous savons qu'en Italie le décret-loi du 13 novembre 1924 n'en reconnaît pas la validité. En France, le Conseil Supérieur du Travail, à sa session de novembre 1926, ayant à examiner un projet de réglementation élaboré par sa Commission permanente, a émis un vœu demandant l'annulation pure et simple de toute clause restrictive de la liberté de réemploi de l'employé ou de l'ouvrier (19). De leur côté, les techniciens et employés réclament de plus en plus sa disparition (20).

La suppression totale de la clause de non-concurrence ne paraît cependant guère possible à l'heure actuelle, du moins dans toutes les industries. Le secret de fabrique, répétons-le, peut être un mode de protection efficace dans une industrie qui, en prenant son essor, se trouve en face de diverses difficultés d'ordre technique, commercial et financier (21) ; dans ce cas, la divulgation prématurée de procédés sur lesquels repose son développement futur risquerait de lui porter un coup fâcheux dont la répercussion se ferait immédiatement sentir sur les techniciens et employés en les réduisant au chômage. Le renforcement des législations sur les brevets d'invention et sur la répression de la concurrence déloyale réduirait certainement d'une manière sensible la fréquence de la clause. Dans le cas où celle-ci serait reconnue indispensable à la fois dans l'intérêt de l'employeur et dans celui de l'employé, il conviendrait alors d'en limiter le plus possible les inconvénients et d'en prévenir les abus par de sévères dispositions. Nous ne doutons point que les efforts conjugués de la Commission des employés et de la Commission des travailleurs intellectuels n'aboutissent, dans ce domaine, à de précieux résultats.

(19) Ce vœu a été voté par 34 voix (dont 28 voix ouvrières) contre 24 (dont 20 voix patronales).

(20) La section des techniciens de l'industrie de la C.T.I. française a voté, le 29 novembre 1929, une résolution demandant que la clause « soit déclarée nulle et illicite ». A noter, toutefois, qu'un groupement important, l'Union des syndicats d'ingénieurs français, tout en se déclarant favorable, en principe, à la suppression de la clause, avait décidé le 22 novembre, soit une semaine avant la réunion de la section des techniciens, de soutenir le projet de réglementation présenté par la C.T.I. au Congrès de la C.I.T.I.

D'autre part, nous rappelons qu'à sa première session la Commission Consultative des employés a précisé qu'elle se déclarait « opposée aux clauses de non-concurrence quelles qu'elles soient », et ne demandait des mesures de protection en faveur des employés qu'en attendant l'interdiction de la pratique de ces clauses par une réglementation internationale. V. ci-dessus, p. 106.

(21) V. P. Dubois, *Rapp. cit. op. cit.* p. 75.

CHAPITRE II

L'obligation du travailleur : la prestation de la force de travail

LA QUESTION DES « INVENTIONS DES SALARIÉS »

L'obligation du salarié consistant essentiellement dans la prestation de sa force de travail, la question se pose de savoir à qui doit être attribuée la propriété des *inventions* effectuées au cours du travail. Est-ce à l'employé, auteur de l'invention, ou à l'employeur, propriétaire du produit de la force de travail de son employé ? Le cas se présente surtout chez les ingénieurs et techniciens de l'industrie, car ce sont à peu près les seuls travailleurs, à part certains ouvriers qualifiés, qui aient l'occasion de faire des découvertes dans leur emploi. Les solutions adoptées dans les différents pays varient selon les conditions dans lesquelles ont été faites les inventions. Le rapport soumis à ce sujet par le B.I.T. à la seconde session de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels classe les inventions faites par les salariés en trois grandes catégories :

« a) les inventions dites libres, faites en dehors du service et en dehors du champ normal d'activité du salarié ;

« b) les inventions dont l'objet entre dans le champ des préoccupations de l'entreprise et l'activité qui les a facilitées dans le champ de travail normal de l'inventeur, sans toutefois être la conséquence d'une prescription précise de la part de l'employeur ou le résultat d'une activité normale qu'on peut attendre de l'inventeur ;

« c) les inventions effectuées par des salariés particulièrement qualifiés ou spécialement engagés pour faire des inventions » (1).

Tous les pays accordent à l'employé la propriété des inventions rentrant dans le premier groupe. Mais il n'en est pas de même pour celles des deuxième et troisième groupes, que M. Deslrée, lors de la première session de la Commission, a proposé d'appeler respectivement « *inventions des salariés inver-*

(1) B.I.T. Rapport à la 2^e session de la C.C.T.I. sur « la protection des inventions des salariés », pp. 7 et suiv.

teurs » et « inventions des inventeurs salariés » (2). Après avoir examiné quelle est la situation faite aux employés dans les divers pays et quels efforts ont été accomplis en vue de leur protection efficace sur le plan international, nous verrons ce que l'on peut penser de cette conception particulière du travail inventif du salarié.

SECTION I

LES RÉGLEMENTATIONS NATIONALES

A. — LE CAS DE L'INVENTEUR SALARIÉ. —

La plupart des législations, jurisprudences, contrats, accordent la propriété de l'invention à l'employeur, avec ou sans compensation pour l'employé, lorsque celui-ci ne fait qu'exécuter ses obligations de service.

Dans plusieurs pays, les employés ne retirent aucun bénéfice de leurs découvertes. Aux *Etats-Unis*, par exemple, les contrats collectifs sont très rigoureux. La « Remington Arms Company » contraint les employés qu'elle engage pour faire des recherches à signer une clause par laquelle ils déclarent abandonner tous droits sur leurs inventions à la Compagnie et s'obligent à se procurer au profit et aux frais de celle-ci les brevets qu'ils doivent ensuite lui transmettre sans aucune compensation. A la « Westinghouse Electric Manufacturing Company », tous les employés de l'*engineering department* doivent promettre par contrat la cession de toutes leurs inventions à la Compagnie moyennant le prix purement conventionnel de 1 dollar (3). En *Finlande*, le décret du 21 janvier 1898 donne au patron le droit d'obtenir un brevet pour une invention faite par l'employé en exécution d'ordres reçus, sauf stipulation contraire entre les parties. En *France*, la jurisprudence donne au patron le droit de prendre le brevet sans être obligé de verser une indemnité à l'inventeur salarié (4). La jurisprudence *italienne* reconnaît

(2) Cette distinction terminologique, admise par les travailleurs intellectuels et par la majorité des employeurs, a été vivement combattue par une importante personnalité patronale, M. de Kapp-Heer, secrétaire général de l'Union syndicale française des fabricants de matières colorantes, dans l'expertise qu'il a adressée au B.I.T. sur la question. « Que représente, écrit-il, la qualification d'*inventeur* qu'au moment de traiter prétend s'arroger le salarié qui n'a encore rien inventé ? » La ligne de démarcation, souligne M. de Kapp-Heer, est trop difficile à tracer entre les deux domaines ; et d'ajouter : « En réalité, il n'existe point d'*inventeurs salariés* pas plus qu'il n'existe de *salariés inventeurs*. Dans une entreprise, il existe des *salariés* engagés pour exécuter certains travaux (de recherches ou autres) et qui, tous, sont susceptibles de faire des inventions, comme aussi bien, peut-être, aucun d'eux n'en fera jamais ». — *Id. Ibid. Annexe, pp. 2 et suiv.* Il semble difficile, cependant, de nier que certains techniciens soient engagés spécialement dans le but de faire des découvertes.

(3) V. B.I.T. Rapport cit. pp. 34-35.

(4) V. Dalloz, Répertoire pratique de jurisprudence, Brevets d'invention, n° 148 ; Parfis, 11 août 1841, S. 41. 2. 583.

également le droit de propriété du chef d'entreprise (5). Il en est de même en *Grande-Bretagne*, en *Hongrie*, en *Suisse*, en *Suède*, en *Tchécoslovaquie*.

Quelques pays reconnaissent en contre-partie à l'employé une compensation qui, presque toujours, est à la fois d'ordre moral (désignation du nom de l'inventeur dans le brevet) et d'ordre matériel (indemnité). En *Allemagne*, le contrat collectif passé le 27 avril 1920 entre l'Association des entreprises allemandes de l'industrie chimique et l'Association des employés et ingénieurs chimistes, donne au technicien salarié en cas d'*invention de service* (*Diensterfindung*) le droit d'exiger son nom sur le brevet et, si ce dernier est exploité pratiquement, de réclamer une rémunération correspondante (6). La loi *autrichienne* du 3 septembre 1925 accorde aussi à l'inventeur le droit d'être nommé dans le brevet et de recevoir une rémunération spéciale, sauf si son contrat d'engagement prévoit déjà un salaire élevé en raison de ses travaux. La loi *néerlandaise* sur les brevets contient des dispositions analogues (7) ; en cas de contestation sur le montant de l'indemnité les parties peuvent s'adresser au Conseil des Brevets et sont alors tenues de se conformer à sa décision.

Le principe de la désignation du nom de l'inventeur dans le brevet est encore admis en *U.R.S.S.* et en *Yougoslavie*, celui de la rémunération équitable, au *Japon*, en *Pologne* et au *Portugal*.

B. — LE CAS DU SALARIÉ INVENTEUR. —

Il faut entendre, avons-nous vu, par *salarié inventeur* celui qui fait une invention pendant son travail sans avoir été spécialement engagé à cet effet. Dans ce cas, l'état de subordination du travailleur vis-à-vis du chef d'entreprise rend très délicate la détermination de son droit sur l'invention, car il est souvent très difficile d'établir avec précision si l'invention est ou n'est pas le résultat de l'activité habituelle de l'employé ou la conséquence des instructions de l'employeur. En outre, il peut y avoir controverse sur le point de savoir à qui doit être attribuée l'invention effectuée pendant les heures de travail de l'employé ou avec les moyens de travail de l'entreprise. (Le rapport du B.I.T. à la seconde session de la Commission Consultative des intellectuels, se fondant sur une étude du Professeur Dominik (8), estime qu'une invention, pour rentrer dans cette catégorie, doit

(5) V. *Cour d'appel Rome*, 31 août 1919 ; *Trib. Rome*, 31 mai 1920 ; *Trib. Rome*, 13 mars 1922.

(6) V. B.I.T. *Rapport à la 1^{re} session de la C.C.T.I. sur « la question de l'inventeur salarié »*, p. 7. V. également « *La protection des inventions des salariés* », *op. cit.* p. 17.

(7) Loi du 7 nov. 1920, modifiée par les lois du 15 janvier et du 15 octobre 1922, art. 10, al. 1, 2, 3, 4.

(8) De l'Université de Brno (Tchécoslovaquie).

présenter à la fois un caractère de *connexité temporaire* et de *connexité matérielle* avec l'engagement de service de l'employé) (19).

Enfin, si l'invention est le résultat de la collaboration de l'employé avec son patron ou de plusieurs employés entre eux, des difficultés peuvent s'élever au sujet de la détermination du droit de co-propriété des différents inventeurs.

Aussi n'est-il pas surprenant que la réglementation en cette matière varie suivant les pays et même, à l'intérieur de quelques pays, suivant la législation, la jurisprudence ou les contrats.

a) *Réglementations attribuant la propriété de l'invention à l'employeur.*

Le contrat collectif *allemand* de l'industrie chimique, dont nous avons déjà parlé, fait rentrer dans la catégorie des inventions de service les inventions dont l'utilisation ou l'application rentre dans le cadre de l'activité économique de l'entreprise. L'employeur en devient donc propriétaire, mais l'inventeur peut réclamer l'inscription de son nom dans le brevet ainsi qu'une rémunération. Dans le contrat collectif des employés de commerce et techniciens du district de la Chambre de Commerce de Carlsruhe, il est stipulé que si l'objet de l'invention rentre dans le champ d'activité de l'entreprise, l'inventeur est obligé d'offrir son invention à l'employeur contre indemnité ; toutefois si le paiement de cette indemnité donne lieu à contestation de la part du patron, l'invention reste à l'employé. Mais l'arrangement conclu en octobre 1928 par la Fédération des employés supérieurs avec la Fédération des industries allemandes est très désavantageux pour les employés inventeurs. Y est considérée comme invention de service, notamment, toute invention qui, sans être fondée sur l'activité prescrite à l'employé, a été fortement influencée par les moyens, outils, expériences, etc., de l'entreprise ; dès lors le devoir de l'employé comprend toute activité tendant à l'amélioration des intérêts de celle-ci. L'inventeur ne peut exiger sa désignation au brevet que s'il en fait la réclamation par écrit avant l'impression du décret accordant le brevet à l'employeur.

En *Belgique*, d'après la loi du 24 mai 1854, le brevet est délivré à celui qui *se prétend* inventeur. Souvent la jurisprudence accorde la propriété de l'invention au patron moyennant une indemnité équitable à l'employé inventeur. La Chambre syndicale pour la protection des inventeurs a adopté une propo-

(9) « La *connexité temporaire* implique que l'invention a été faite durant l'engagement de service de l'employé. La *connexité matérielle* existe lorsque l'invention concerne la branche d'activité de l'entreprise où l'inventeur est employé. Que l'inventeur ait utilisé ou non pour son invention les outils et le matériel de l'entreprise, c'est un point secondaire, qui pourrait tout au plus donner à la partie lésée le droit à une indemnité ». (B.I.T. *Rapp. cit.* p. 8).

sition de revision de la loi qui proclame le principe de l'attribution du brevet au véritable inventeur et reconnaît un droit de co-propriété à toute personne ayant coopéré à une invention.

Au *Danemark*, la loi du 13 avril 1894 établit une présomption en faveur de l'Etat pour les inventions faites par les fonctionnaires.

En *France*, si la jurisprudence se montre assez libérale à l'égard des employés inventeurs, ainsi que nous le verrons plus loin, par contre, des clauses très rigoureuses se rencontrent dans les contrats imposés par d'importantes maisons à leurs ingénieurs. On trouve fréquemment la formule suivante : « M. X. s'engage... sans aucune exception ni réserve et sans autre rémunération que les appointements qui lui sont consentis... à communiquer à la Compagnie tous inventions, perfectionnements, plans faits par lui pendant la durée du présent contrat et à lui en transférer la propriété exclusive ; à cet effet il s'engage à remplir toutes les formalités qui pourront être nécessaires pour mettre la Compagnie en possession régulière desdits inventions, perfectionnements et plans, etc. » ; ou encore celle-ci : « Tous les travaux exécutés par M. X sont propriété de la maison » (10). Parfois, certaines maisons assurent à l'ingénieur une participation aux bénéfices réalisés, mais de tels cas sont exceptionnels (11).

De même en *Grande-Bretagne* et aux *Pays-Bas*, si les lois et surtout la jurisprudence sont très favorables aux employés, les contrats d'engagement et en particulier les conventions collectives reconnaissent, en revanche, au patron la propriété des inventions de ses employés faites pendant les heures de service.

Au *Japon*, le patron est considéré comme co-proprétaire de l'invention, mais doit verser une indemnité à son employé. Des dispositions analogues se rencontrent en *Suède*, en *Tchécoslovaquie*.

b) *Réglementations attribuant la propriété de l'invention à l'employé.*

L'*Autriche* est le pays qui possède sur ce point l'une des lois les plus modernes et les plus progressives. La loi du 30 septembre 1925 accorde, en effet, à l'employé le droit à toutes les découvertes faites pendant son temps de service, sauf stipulation contraire du contrat de travail. En tout cas, quels que soient les motifs de son invention, le salarié inventeur a droit à une rémunération spéciale et équitable, calculée selon l'impor-

(10) V. B.I.T. *Les Conditions de vie des ingénieurs et des chimistes*, op. cit. pp. 80-81 ; P. Dubois, *Rapport sur la situation des inventeurs salariés*, au Congrès de la C.I.T.I. de 1928 (C.R. op. cit. pp. 54-55) ; B.I.T. *Rapp. à la 1^{re} session de la C.C.T.J.*, op. cit. p. 35 ; *Rapp. à la 2^e session*, op. cit. p. 40.

(11) V. B.I.T. *Les condit. de vie des ing. et des chim.* op. cit. p. 81,

tance économique de la découverte, les possibilités de profit, le rôle des initiatives, des expériences et des moyens mis à sa disposition par l'entreprise. En outre, les droits de l'employé inventeur subsistent après l'expiration du contrat et aucun engagement postérieur ne pourrait les diminuer ou les supprimer.

Au *Canada*, si la loi proclame le droit du véritable inventeur au brevet, les contrats d'engagement contiennent souvent des clauses renfermant la cession au patron du droit que l'employé détient de son brevet.

En *Espagne*, les inventeurs jouissent d'une liberté complète, d'ailleurs peu utilisée en raison de la difficulté d'obtenir la brevetabilité.

Aux *Etats-Unis* la législation reconnaît au salarié inventeur le droit à son invention. L'employé qui s'est engagé pour faire des améliorations conserve la propriété de son invention ; toutefois il ne peut l'exploiter, la licence appartenant au patron. Mais les contrats collectifs donnent habituellement à l'employeur le droit à la découverte.

Le décret *finlandais* du 21 janvier 1898 confère le brevet à l'inventeur ; cependant des stipulations contractuelles contraires sont permises.

En *France*, aucun texte législatif n'ayant réglé la question, c'est la jurisprudence qui, en l'absence de contrat (12), détermine l'étendue du droit du salarié inventeur. Elle reconnaît en général à l'employé la propriété de l'invention qui sort de son travail ordinaire et pour laquelle il n'a pas reçu d'instruction de son patron, même s'il l'a effectuée pendant son service et avec le matériel de l'entreprise (13).

Après dix ans d'étude, un projet de loi sur les brevets d'invention fut déposé le 29 juillet 1924 par le Ministre du Commerce, M. Raynaldy. Remanié par la Commission du commerce et de l'industrie, il fut adopté par la Chambre le 31 mars 1927. Il proclamait la propriété de l'employé sur toutes ses inventions, sauf sur celles pour lesquelles il avait été spécialement engagé, mais, en ce qui concerne ces dernières, l'article 33 obligeait l'employeur à donner une rémunération supplémentaire à l'inventeur qui ne trouvait pas dans son salaire un dédommagement à son concours ; en cas de mésentente entre les parties, une Commission arbitrale aurait eu à fixer le montant et les conditions de la rémunération ; de plus le nom de l'inventeur devait toujours figurer dans le brevet.

(12) Art. 1134 du Code civil : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ».

(13) *Lyon*, 26 déc. 1857 ; *Req.* 1^{er} déc. 1858. S. 59-1-763. — V. Pouillet, *Traité théorique et pratique des brevets d'invention*, § 189 et 190 ; V. égal. *Ministère du Commerce et de l'Industrie* ; *Communication au B.I.T. (C.C.T.I., 2^e session, Rapp. cit. p. 39)*.

Le Sénat, en mars 1928, apporta de profondes modifications au texte qui lui avait été transmis : il écartait, notamment, la reconnaissance du droit de propriété de l'employé sur son invention. Renvoyé devant la Chambre le 30 juin 1928, le projet de loi n'a fait l'objet d'une nouvelle discussion qu'en 1931 : dans sa séance du 2 juin, la Chambre a adopté par 296 voix contre 265 un amendement Hymans qui rétablit en partie le texte primitif et admet la co-propriété de l'employé et de l'employeur dans les cas des inventions rentrant expressément dans l'objet du contrat de travail (art. 33) ; l'article 34 annule les dispositions contraires de tout contrat, et l'article 35 étend aux fonctionnaires l'application des nouvelles dispositions (14).

En *Grande-Bretagne*, le *Patents and Designs Act* prévoit que le brevet doit être demandé par le véritable et premier inventeur. Le patron qui désire tirer bénéfice de l'invention de son employé doit lui acheter cette invention, mais il n'en devient que copropriétaire (« *co-patentee* »). La jurisprudence britannique est très favorable au salarié inventeur à qui elle reconnaît le droit de propriété sur l'invention ; celle-ci ne peut appartenir à l'employeur que si elle a été faite pendant les heures de service de l'employé, avec l'aide d'autres employés et les outils de l'entreprise.

En *Grèce*, les employés sont considérés comme auteurs des inventions faites par eux pendant leur service ; la stipulation contraire est admise, sauf si l'invention se trouve en dehors des travaux ordinaires de l'entreprise : dans ce cas, l'employé est toujours considéré comme le véritable inventeur.

La loi hongroise du 7 juillet 1895 délivre le brevet à l'inventeur ou à ses ayants-droits, sauf pour les inventions faisant l'objet du contrat d'engagement.

En *Italie*, la loi du 3 octobre 1859 ne contient pas de dispositions sur les inventions des salariés. Un projet est actuellement à l'étude. La jurisprudence se montre favorable à l'employé inventeur quand les contrats n'attribuent pas au patron la propriété des inventions.

La loi néerlandaise du 17 novembre 1920 énonce dans son article premier le principe du « brevet à l'inventeur ». L'article 10 ne fait une restriction que pour les inventeurs salariés.

En *Pologne*, un décret-loi du Président de la République, en date du 22 mars 1928, attribue le brevet à l'inventeur même s'il a effectué son invention au cours de son travail.

(14) V. *Le Cétéiste*, n° de juillet 1931, pp. 5-6.

L'assimilation des salariés de l'Etat à ceux des entreprises privées donne satisfaction à l'une des revendications essentielles de la C.T.I. française. Celle-ci, en effet, n'a jamais cessé de protester contre la coutume suivant laquelle l'Etat français se réserve la « pleine et entière jouissance » de toutes les découvertes effectuées par les collaborateurs scientifiques des services publics, en particulier par les savants spécialisés dans la technique de la télégraphie, de la téléphonie et de la T.S.F. (V. *Le Cétéiste*, n° de février 1931, p. 3).

En Suisse, la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil (art. 343, livre V), accorde au salarié inventeur le bénéfice de l'invention. La stipulation contraire est permise, mais seulement en échange d'une rémunération équitable. Pour les fonctionnaires, la loi fédérale du 30 juin 1927, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1928, a institué un régime de protection très libéral. En dehors des cas prévus par l'article 16 (dans lesquels l'invention doit appartenir à la Confédération), le fonctionnaire possède tacitement un droit de propriété sur ses découvertes. (Déjà l'article 15 du règlement de service du 17 octobre 1901 concernant les fonctionnaires et employés à poste fixe des chemins de fer fédéraux renfermait des dispositions très favorables aux inventeurs).

Signalons, pour terminer, que la loi soviétique du 12 septembre 1924 accorde au salarié inventeur le droit à l'obtention du brevet, de même que l'ordonnance royale yougoslave du 15 novembre 1920.

SECTION II

VERS UNE RÉGLEMENTATION INTERNATIONALE

En septembre 1926, l'Association internationale pour le progrès social, réunie en Congrès à Montreux, vota une résolution demandant que, dans tous les pays, des prescriptions identiques fussent édictées « pour régler la protection des inventions de l'employé et reconnaître son droit à l'obtention d'un brevet établissant sa priorité ». Le Bureau International du Travail se livra aussitôt à une enquête sur la question et soumit un premier rapport aux trois représentants de son Conseil d'Administration et aux deux représentants de la Commission de Coopération Intellectuelle qui s'étaient réunis en décembre 1927 à Bruxelles pour jeter les bases et établir le programme de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels (15).

Le problème de la « protection des inventeurs salariés » fut retenu et, avec l'approbation du Conseil, mis à l'ordre du jour de la première session de la Commission Consultative, en vue de laquelle le B.I.T. fut chargé de préparer un rapport plus détaillé.

Parallèlement à ces travaux, les organisations de travailleurs intellectuels avaient continué leurs efforts et, sur le rapport de la C.T.I. française, une résolution affirmant les droits des employés sur leurs inventions fut votée par la C.I.T.I. à son Congrès de septembre 1928 ; nous l'étudierons plus loin (16).

(15) V. ci-dessus, p. 68.

(16) V. ci-dessous, p. 124.

Le rapport de la C.T.I. française, présenté par M. Dubois, reprenait les conclusions d'un rapport élaboré en 1920 par M. Boucherot, Président de l'Union des syndicats d'ingénieurs français et délégué général adjoint de la C.T.I.

La Commission Consultative, à sa première session, ne put aboutir à un accord entre les délégués patronaux et les délégués des travailleurs intellectuels, et se vit dans l'obligation d'ajourner la solution du problème. Le B.I.T. rédigea alors un nouveau rapport qui fut discuté à la seconde session. Après un débat assez ardu, une résolution fut enfin adoptée qui, si elle ne donne pas entièrement satisfaction à la C.I.T.I., représente cependant, de l'aveu même de M. Gallié, « un sérieux pas en avant » (17).

Se ralliant au rapport du Professeur Gariel, Premier Vice directeur des Bureaux réunis de la propriété scientifique, artistique et littéraire à Berne, la Commission, au sujet de la procédure à adopter pour la réalisation d'une protection internationale, n'a pas envisagé l'insertion de principes directeurs dans un projet de convention de la Conférence internationale du Travail. Le but essentiel de ces conventions est, en effet, d'éviter la concurrence internationale par l'internationalisation de réformes sociales. Or la question de la protection des inventeurs est évidemment étrangère à cet ordre de préoccupations.

Le texte établi par la Commission prie le Conseil d'Administration d'attirer l'attention des Gouvernements et des organisations professionnelles sur l'intérêt qu'il y aurait à ce que fussent adoptés par les législations et les contrats collectifs deux principes susceptibles d'« assurer à l'industrie, sur le terrain des inventions, le concours le plus complet des ingénieurs, techniciens, ouvriers, etc., et à ces derniers une récompense équitable de leurs efforts inventifs », et recommande l'insertion de ces principes dans la convention internationale d'Union pour la protection de la propriété industrielle. Les pays membres de l'Union s'engageant, en vertu de l'article 2 de cette convention, à accorder aux ressortissants unionistes les avantages que leurs propres lois accordent à leurs nationaux, l'introduction d'une disposition de ce genre dans la convention pourrait paraître inutile, au premier abord, mais, ainsi que l'a fait remarquer M. Gariel dans son rapport au B.I.T., elle aurait, en réalité, pour effet de hâter le moment où serait organisée la protection des inventeurs par les lois intérieures de tous les pays unionistes (18).

Les deux principes proposés par la Commission sont les suivants :

« 1° Tout brevet doit faire mention du nom de l'auteur ou des auteurs des inventions s'ils peuvent être déterminés. Aucune convention contraire ne peut les priver de ce droit.

« 2° Lorsqu'une invention sera faite par un salarié, soit d'une entreprise privée, soit d'une entreprise d'Etat, et que la législation reconnaîtra à l'employeur le droit au brevet, s'il n'apparaît pas que

(17) V. *Rapport du Secrétaire général au Congrès de la C.I.T.I. de 1930* (C.R. sténog. p. 13).

(18) V. B.I.T. *Rapp. cit. à la 2^e session de la C.C.T.I.*, pp. 89 et suiv.

le salarié ait trouvé dans son salaire ou dans tout autre avantage une rémunération équitable, l'employeur sera tenu de lui attribuer une rémunération supplémentaire en rapport avec la valeur de l'invention et les circonstances dans lesquelles elle aura été réalisée. Toute convention contraire sera considérée comme nulle ».

Ce texte est loin de donner entière satisfaction aux salariés. D'une part, il ne leur reconnaît pas le droit de prendre le brevet, mais seulement celui d'y faire mentionner leur nom et de réclamer une *rémunération équitable*. D'autre part, la Commission a expressément « réservé » dans sa décision, par suite des divergences de vues apparues au cours de la discussion, le « cas de l'invention faite par un salarié embauché spécialement dans un service consacré aux recherches et inventions » (19).

Lors de sa première session (avril 1931), la Commission Consultative des employés a adopté, sur la question des inventions des salariés, une résolution qui se rapproche de celle de la Commission des travailleurs intellectuels en ce qu'elle proclame le droit de l'inventeur à la mention de son nom dans le brevet et le principe de la rémunération équitable. Mais le texte des employés est moins restrictif (20). En premier lieu il n'envisage nullement, à l'inverse de l'autre texte, l'impossibilité de déterminer dans certains cas l'auteur ou les auteurs de l'invention. En second lieu, il ne reconnaît qu'aux employés engagés spécialement pour faire des recherches la liberté de conclure des contrats avec leurs employeurs quant au transfert des droits sur les inventions futures, ces contrats n'étant, du reste, admissibles que « s'ils prévoient en faveur de l'inventeur une indemnité spéciale pouvant faire à tout moment l'objet d'une décision judiciaire après enquête ». En troisième lieu, tandis que la Commission des intellectuels ne préconise l'institution d'une réglementation internationale que par le procédé de la révision de la convention de Berne pour la protection de la propriété industrielle, la Commission des employés prie le B.I.T. d'examiner si cette réglementation doit être faite par ce moyen ou par celui d'une convention internationale du travail, ou encore « simultanément par l'une et l'autre méthodes ».

Saisie du texte de la Commission des employés par le Conseil d'Administration du B.I.T., la Commission des intellectuels a voté, à sa 3^e session (mai 1931), une résolution par laquelle elle maintient son point de vue antérieur sur le problème des inventions des salariés, mais « croit pouvoir retenir pour l'information du Conseil d'Administration et en vue des discussions de fond ultérieures la question de l'invention inexploitée ou tenue secrète », qui fait l'objet de l'alinéa 4 de la résolution des

(19) V. C.C.T.I. 2^e session, déc. 1929. Résolution n^o IV.

(20) V. pour le texte de la résolution des employés : *Communication du Conseil d'Administration à la 3^e session de la C.C.T.I.* (document 20 ; *Rapport du B.I.T. à la 3^e session de la C.C.T.I. sur les inventions des salariés* (document 22).

employés, alinéa ainsi conçu : « Si l'on ne peut empêcher qu'une invention reste inexploitée ou qu'elle reste tenue secrète, l'inventeur doit avoir un droit absolu à une indemnité qui sera calculée d'après la valeur de l'invention. En cas de contestation, elle fera l'objet d'un examen et d'une décision judiciaires ».

Telles sont les phases par lesquelles est passée la question de la protection des inventions des salariés sur le plan international. Lors de sa quatrième session tenue en novembre dernier, la Commission Consultative des travailleurs intellectuels n'a fait que prendre acte d'une note du B.I.T. indiquant l'état actuel du problème. Il est difficile de prévoir dans quel sens il sera résolu, mais la motion votée en 1929 par la Commission des intellectuels pourrait, semble-t-il, servir, sans trop de contestation, de base à de nouvelles discussions.

SECTION III

LA JUSTIFICATION DU DROIT DES SALARIÉS SUR LEURS INVENTIONS

Il nous faut envisager maintenant l'aspect doctrinal de la question. Voici tout d'abord comment peut se résumer l'argumentation des employeurs (21).

Si le principe de « l'invention à l'inventeur » proclamé par les travailleurs intellectuels semble logique, il ne faut cependant pas perdre de vue que le problème à l'étude est celui des inventions faites par des *salariés* et doit être envisagé spécialement *dans le cadre de l'industrie moderne*.

L'importance de l'ambiance dans laquelle travaille le salarié est primordiale. Celui-ci accomplit une tâche qui se rattache généralement aux études poussées par l'entreprise. Il reçoit des conseils, parfois des ordres précis de son chef, échange des réflexions avec ses collègues. D'autre part, il se trouve placé par le fait même de son engagement dans des conditions particulières de travail et de sécurité, l'entreprise mettant à sa disposition ses propres moyens financiers, scientifiques et techniques. Dès lors, pour qu'une invention appartienne uniquement au salarié, il faut donc qu'elle ne touche en aucune manière à l'objet poursuivi par l'entreprise, sinon elle ne sera qu'un résultat *collectif*. Du reste, dans l'état actuel de l'industrie, « ce que les salariés réalisent couramment dans leur travail n'est généralement que la résultante d'études ou de recherches communes antérieures ou de simples améliorations à ce qui existait déjà » (22). Par conséquent la collectivité a un droit légitime sur les travaux qu'elle a facilités.

(21) V. sur ce point les exposés de MM. Lambert-Ribot et Olivetti à la 1^{re} session de la C.C.T.I. et l'expertise de M. de Kaap-Heer soumise à la 2^e session de la C.C.T.I. de Kaap-Heer, loc. cit. p. 9.

En outre, indépendamment de cette influence de la collectivité sur l'« invention » du salarié, ce dernier ne peut prétendre s'approprier le résultat de ses efforts puisqu'il est engagé par une clause contractuelle à donner à l'entreprise sa science, son temps, son travail et le fruit de ses recherches. Or le contrat de travail suppose un libre accord de volontés et constitue la loi des parties. Interdire un tel engagement serait donc méconnaître le principe de l'autonomie de la volonté des contractants. Il peut arriver que le technicien reçoive une rémunération insuffisante pour ses découvertes, mais ce cas est exceptionnel car l'entreprise a, au contraire, intérêt à récompenser équitablement le salarié pour le garder à son service. Quoi qu'il en soit, la loi ne doit pas s'attacher à des particularités mais avoir une portée générale.

Enfin doivent entrer en compte les *charges* et les *risques* assumés par l'entreprise, tant dans la période des travaux de recherches que dans celle de l'exploitation de la découverte.

Il est donc légitime, pour tous ces motifs, de reconnaître à l'entreprise un droit de propriété sur les inventions de ses salariés, sauf à admettre, pour ceux qui ne sont pas liés par un contrat spécial les engageant à faire des inventions, une rémunération pécuniaire équitable ou une récompense morale comme l'inscription de leur nom dans les brevets.

Totalement opposée est la thèse des travailleurs intellectuels. Ceux-ci s'insurgent contre la mise au premier plan par les patrons du caractère collectif des « perfectionnements » apportés par les techniciens.

A Genève, M. Louis Gallié s'est attaché notamment à démontrer que si l'on voulait mettre en lumière l'interdépendance des inventions, il faudrait pousser l'argument à l'extrême et déclarer qu'aucune invention ou découverte n'est susceptible d'appropriation puisque l'on trouve à sa base le travail de toute la nation avec l'apport successif des diverses générations, ce qui amènerait à se demander pourquoi l'appropriation se fait précisément au profit du seul entrepreneur (23).

Quant à l'argument de la liberté des contrats, il ne sert souvent qu'à abriter une exploitation abusive des salariés, en particulier de ceux qui sont engagés spécialement pour faire des inventions. Il est inadmissible, ont fait remarquer les délégués de la C.I.T.I. à la première session de la Commission Consultative, qu'un homme aliène sa liberté pendant plusieurs années pour recevoir, en contre-partie, des appointements modestes nullement en rapport avec l'importance des inventions faites pour le compte de l'entreprise. Dans tous les cas, le produit de l'invention devrait appartenir à l'inventeur, que ce dernier fût

(23) V. C.R. de la 1^{re} session de la C.C.T.I., B.I.T. op. cit. — V. également Bulletin Officiel de la C.I.T.I. n° de mars 1929, p. 2 ; Rapport de P. Dubois au Congrès de la C.I.T.I., 1928, C.R. cit. p. 57.

engagé pour inventer ou non, parce que la cession de l'œuvre du génie humain ne peut faire l'objet d'un contrat. Le brevet ne devrait être pris que par l'inventeur, le chef de l'entreprise ne pouvant prétendre à un droit de co-propriété sur l'invention que s'il y a coopéré.

D'autre part l'argument de la rareté des véritables inventions se retourne contre les patrons, car, du moment qu'ils admettent qu'en cas de découverte importante il peut y avoir rémunération insuffisante du salarié, ils reconnaissent implicitement que « les conventions de travail ne peuvent normalement comprendre que des choses normales » (24).

Restent la question des moyens mis par l'entreprise à la disposition du salarié et celle des frais et risques qu'elle prend à sa charge. L'aide apportée par l'entreprise est appréciable, certes, mais ne doit pas faire sous-estimer la part revenant dans l'invention à l'initiative et au génie de l'inventeur « qui fait passer l'idée de l'abstrait dans le concret » (25). Et les frais et risques supportés pour les travaux de recherches et pour l'exploitation de la découverte sont largement compensés par le bénéfice que l'entreprise retire de l'appropriation du brevet. Il serait plus légitime de reconnaître à l'employé le droit au brevet, sauf à l'obliger à verser à l'entreprise une indemnité en dédommagement du concours qu'elle lui a apporté, et à réserver à celle-ci un droit de préemption si l'employé ne possédant pas les moyens nécessaires pour exploiter le brevet manifestait le désir de le vendre.

Convaincus de la justesse de leur raisonnement, les travailleurs intellectuels s'en tiennent donc aux revendications formulées par leur Confédération Internationale dans la résolution de Varsovie (26) ainsi conçue :

« I. Il doit être reconnu que le brevet ne peut être délivré qu'au véritable inventeur ou à ses héritiers, ou aux inventeurs et à leurs héritiers. Il ne peut y avoir d'autres ayants-droits. La demande de brevet devra être accompagnée d'une déclaration affirmant que le demandeur est le véritable inventeur. En cas de fausse déclaration, l'inventeur réel sera subrogé dans tous les droits du breveté, sans préjudice des dommages-intérêts qu'il pourra réclamer s'il y a lieu.

La vente d'une invention avant la prise du brevet sera de droit considérée comme nulle.

Les conditions de cession d'un brevet pourront être revisées à la demande de l'inventeur, à l'expiration de chaque période quinquennale.

« II. Il n'est pas fait exception aux règles ci-dessus quand l'inventeur est un salarié. L'employé qui demandera un brevet devra être supposé jusqu'à preuve du contraire le seul et véritable auteur de l'invention. S'il y a détournement de l'invention, indépendamment

(24) V. *Bulletin Officiel de la C.I.T.I.* n° de mars 1929, loc. cit.

(25) P. Dubois, *Rapp. cit. loc. cit.*

voir C.I.T.I. Congrès de 1928, C.R. sténog. op. cit. pp. 57-58.

de la restitution du brevet à l'ayant-droit dans les conditions prévues à l'article premier, il pourra y avoir lieu à des sanctions pénales.

« III. Lorsqu'une invention a été faite dans une entreprise par plusieurs personnes, le brevet devra être demandé au nom de toutes ces personnes.

Le rapport de l'exploitation ou de la vente totale ou partielle du brevet devra être réparti entre chacun des collaborateurs, à défaut d'entente amiable, par une juridiction compétente.

Lorsque le chef de l'entreprise ou son représentant aura collaboré, comme inventeur, à l'invention, sa quote-part ne pourra pas, dans tous les cas, excéder 50 %.

En cas de cession de sa part par un employé, l'employeur aura un droit de préemption. Toute cession devra avoir date certaine.

« IV. Les fonctionnaires de l'Etat, des circonscriptions administratives et des communes seront assimilés aux salariés des entreprises privées en ce qui concerne leurs inventions (27).

« V. Toutes clauses d'un contrat contraires aux stipulations ci-dessus seront considérées comme nulles ».

Que vaut cette résolution ?

Le Professeur Van Loon, expert patronal, en a fait une critique très sévère dans une communication adressée au B.I.T. (28). « Le maintien des revendications I et II, écrit-il, constituerait une tyrannie intolérable de l'inventeur. L'industrie serait entièrement livrée au gré de ses employés inventeurs puisque ceux-ci seraient absolument libres de présenter leurs inventions aux concurrents, si leur propre employeur ne les payait pas assez à leur avis, et qu'ainsi des clauses concernant les secrets de fabrication seraient sans aucun doute violées » (29).

Cet argument ne nous semble cependant pas péremptoire. En étudiant la clause de non-concurrence, nous avons vu que les « secrets de fabrication » deviennent de plus en plus rares dans l'industrie moderne et que, si le procès pour concurrence déloyale présente des inconvénients pour l'employeur en donnant, par les débats, de la publicité à ce qu'il convient justement de cacher, la *menace de poursuites* peut, néanmoins, suffire très souvent à empêcher toute divulgation de la part de l'employé. Bien plus, en réplique à cette crainte de violation des secrets de l'entreprise, les employés, au cas où le brevet leur serait accordé, ne pourraient-ils se croire fondés à revendiquer la propriété des inventions protégées par la méthode des secrets de fabrique ? La plupart des jurisprudences ne leur donnent pas

(27) Au Congrès de Londres (1930), M. Dumanois, Secrétaire général de la C.T.I. française ayant exprimé la crainte que les salariés de l'Etat relèvent de « l'Etat-patron » au lieu des tribunaux de droit commun comme les salariés des entreprises privées, la C.I.T.I. a adopté une résolution invitant son secrétaire général à « signaler aux C.T.I. nationales et aux organismes internationaux la nécessité pour les inventions des employés de l'Etat qu'elles soient soumises à la compétence des tribunaux de droit commun et non des tribunaux d'exception ».

(28) V. B.I.T. *Rapp. à la 2^e session de la C.C.T.I. op. cit.* pp. 75 et suiv.

(29) B.I.T. *Rapp. cit.* p. 76.

satisfaction sur ce point (30), mais il n'est pas impossible de voir un jour cette question soulevée dans un Congrès ou devant l'Organisation Internationale du Travail.

Plus sérieuse nous apparaît une autre objection selon laquelle l'industrie perdrait le goût d'exploiter les inventions si elle était obligée de se conformer à de sévères prescriptions. M. Van Loon envisage même l'éventualité d'une entente mutuelle entre diverses industries pour n'exploiter les inventions d'aucun de leurs employés et déconseille l'acquiescement aux revendications de la C.I.T.I. aussi bien dans l'intérêt des travailleurs que dans celui des patrons. Il est probable, en effet, que les chefs d'entreprises hésiteraient peu à recourir à ce procédé de boycottage des inventions de leurs employés pour protester contre une réglementation qui risquerait de diminuer leurs bénéfices. Mais ce serait alors pour eux non seulement assumer la responsabilité d'un chômage, toujours douloureux pour le travailleur, mais aussi et surtout porter un grave préjudice à la collectivité toute entière, car ce serait priver celle-ci d'inventions et de découvertes dont peut dépendre le progrès de la civilisation. Nous avons vu que le danger de « l'invention inexploitée ou tenue secrète » n'a pas échappé aux Commissions des travailleurs intellectuels et des employés (31).

Quant aux revendications faisant l'objet du paragraphe III de la résolution, M. Van Loon reconnaît que, « dans un système où l'on tient assez compte de l'intérêt général », elles seraient à accepter « sans grandes objections » mais qu'il faudrait supprimer l'alinéa relatif à la fixation du maximum de 50 % pour la quote-part du chef d'entreprise qui a collaboré à l'invention. Il est évident qu'il semble bien arbitraire de fixer une limite maximum au pourcentage de la participation de l'employeur, surtout dans un texte à portée internationale ; mais une entente devrait être assez facile sur ce point entre les représentants des patrons et ceux des travailleurs intellectuels. M. Van Loon admet, par contre, l'assimilation des fonctionnaires aux salariés des entreprises privées.

Il ne faudrait pas croire, toutefois, que l'expert patronal néerlandais fût systématiquement opposé à toute réglementation favorable aux employés. Le projet de convention qu'il soumet à la fin de son commentaire, s'il attribue à l'employeur la propriété de l'invention se rapportant « à l'exploitation ou aux exploitations où le salarié travaille » ou faite « à la suite d'un

(30) V. B.I.T. *Rapport à la 2^e session de la C.C.T.I. sur la définition du secret de fabrique*, p. 4.

(31) V. ci-dessus, p. 138.

ordre donné à cette fin » (32), stipule formellement, en revanche, que « toutes les autres inventions, avec les droits qui en découlent, appartiennent à l'inventeur » (§ 2). Le Professeur Van Loon est donc d'accord avec la C.I.T.I. pour demander que le droit au brevet soit reconnu au salarié inventeur, et le texte qu'il a élaboré apparaît ainsi encore plus libéral que celui de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels.

Cette constatation nous conduit à espérer que la divergence de vues qui subsiste sur le cas de l'inventeur salarié disparaîtra à son tour et même que, bientôt, employeurs et travailleurs arriveront à une entente complète sur tout le problème des inventions des salariés. Sans doute cette entente serait-elle beaucoup facilitée si les travailleurs intellectuels consentaient à accorder à l'employé engagé spécialement pour faire des inventions le droit de vendre celles-ci avant la prise du brevet. Il est probable que les employeurs ne s'opposeraient plus alors aussi fermement à la reconnaissance du droit de propriété de l'inventeur. Certes, l'interdiction de la C.I.T.I. s'explique par la crainte légitime de voir l'employé, poussé par le besoin, se dépouiller de son droit au profit de l'entreprise qui, elle, est économiquement la plus forte, mais l'adoption d'une disposition instituant la rescision de la cession pour cause de lésion (33) pourrait peut-être pallier suffisamment aux dangers d'un engagement anticipé.

(32) En pareil cas, le projet proclame le droit de l'inventeur salarié à une rémunération équitable qui peut être déterminée par le juge à la demande des parties, et à la mention de son nom dans le brevet s'il établit devant le juge que le mérite de l'invention lui revient à l'exclusion de tout autre. Le dernier alinéa porte que « ces dispositions sont considérées comme un minimum » et que « chaque pays adhérent a le droit de les compléter au profit de l'inventeur ». — V. *B.I.T. Rapp. cit.* p. 79.

(33) Une telle disposition pourrait, par exemple, s'inspirer du projet, adopté par la Chambre des Députés française en juin 1931, qui permet l'action en rescision en cas de lésion dépassant le quart de la valeur. Le texte, il est vrai, ne concerne que la cession postérieure à la prise du brevet, car il interdit toute cession antérieure.

CHAPITRE III

L'obligation de l'employeur : la prestation du salaire

Le salaire est la contre-partie normale du service rendu. Il est la rémunération de la force de travail mise à la disposition du patron par le travailleur pour obtenir les ressources nécessaires à son entretien et à celui de sa famille. Quelle que soit la nature du travail fourni, que celui-ci soit manuel ou intellectuel, le salaire versé en échange de ce travail possède, dans tous les pays, un *caractère alimentaire* indiscutable. Aussi la plupart des législations ont-elles édicté des règles de *garantie du salaire*, relatives à sa détermination, à son paiement et à sa protection soit contre l'employeur, soit contre les créanciers du travailleur. Ces règles, établies primitivement en faveur des ouvriers et employés de l'industrie et du commerce, s'appliquent, en général, à tous les salariés.

Mais la *sécurité de la rémunération* du travailleur, qui, jusqu'à présent, n'a pas encore fait l'objet de prescriptions internationales n'est que l'un des deux aspects du problème de la *protection du salaire*. L'autre aspect est celui de la *garantie d'un salaire minimum* dont le principe est inscrit dans la partie XIII du Traité de Versailles.

Nous savons que les conditions du soi-disant « contrat de travail » ne sont pas débattues sur un pied d'égalité par les deux parties : en réalité, le travailleur est presque toujours obligé de se soumettre aux conditions fixées par l'employeur, et la majeure partie des salariés intellectuels ne sont pas dans une situation économique plus favorable que les salariés manuels. Dans tous les pays, les salaires des travailleurs intellectuels ont subi une dépréciation considérable du fait de la guerre et n'ont pas augmenté en proportion de la hausse du coût de la vie. Si quelques individus ont réussi, grâce à leur état personnel ou à leurs relations, à conduire des engagements avantageux par une entente directe avec leurs employeurs, la majorité des intellectuels n'ont pu obtenir des conditions de salaires satisfaisantes que par la fixation de tarifs syndicaux ou la conclusion de conventions collectives.

Les musiciens ont été les premiers à inscrire dans leurs contrats-types ou à faire insérer dans leur contrats collectifs des

clauses relatives à la fixation d'un chiffre de salaire minimum. Malgré l'appauvrissement économique consécutif à la guerre, les musiciens instrumentistes professionnels étaient ainsi parvenus dans plusieurs pays à améliorer sensiblement leurs conditions de vie (1). Malheureusement le développement de la radio-diffusion et de la musique mécanique a gravement compromis leur situation.

La pratique du salaire minimum se rencontre dans quelques autres professions intellectuelles (2), mais elle s'est surtout répandue chez les journalistes. A la fin de la guerre, cette catégorie de travailleurs s'était trouvée très éprouvée par la hausse des prix. Le niveau des salaires, dans le journalisme, était partout très inférieur à celui du coût de la vie (3). Peu à peu, cependant, sous l'action énergique des syndicats, la plupart des contrats collectifs conclus avec les organisations de presse allaient stipuler des chiffres minima, ou recommander dans les contrats individuels l'adoption du principe de la rémunération équitable du travail.

LE SALAIRE DES JOURNALISTES

Les éléments du salaire. —

En règle générale, les journalistes bénéficiant d'un engagement régulier reçoivent un traitement fixe mensuel (4). C'est le cas pour tous les rédacteurs permanents. Certains journalistes : feuilletonistes, collaborateurs extérieurs réguliers ou occasionnels, sont parfois payés soit à l'article, soit à la ligne, mais cet usage tend à disparaître.

Le salaire comprend, outre la rémunération au mois ou à la tâche, le paiement des dépenses de service : frais de télégraphe et de téléphone, frais de reportage, etc. En *Autriche*, les journalistes bénéficient à ce sujet de dispositions très favorables : ils sont remboursés des frais liés à l'exercice de la profession lorsque ces derniers sont occasionnels ; sinon, ils ont droit à une indemnité forfaitaire mensuelle dont le montant est arrêté en accord avec la direction ; en outre, les reporters envoyés à

(1) V. William Martin, *Les conditions de vie et de travail des musiciens*, op. cit.

(2) Ingénieurs, artistes, etc. En France, les deux contrats collectifs des artistes de théâtre et de cinéma, fixent des tarifs minima. Il en est de même aux Etats-Unis (V. le code de l'industrie théâtrale, élaboré en application de la loi de rétablissement industriel national).

(3) Nous ne reproduirons pas de statistiques en raison de l'extrême difficulté d'établir une comparaison d'ordre international entre les salaires payés aux journalistes dans les différents pays. Une telle comparaison ne serait possible qu'en ramenant en monnaie française les chiffres calculés dans les diverses monnaies nationales et en recherchant quel était le coût de la vie dans chaque pays lors de l'établissement de ces chiffres. Or nous ne voulons donner, dans ce chapitre, qu'une vue d'ensemble de la question des salaires dans la presse.

(4) Les salaires sont habituellement payés le dernier jour du mois. Toutefois le contrat collectif de la presse viennoise stipule que les traitements doivent être versés d'avance tous les mois (à la fin du mois précédent) ou deux fois par mois (à la fin du mois précédent et le 15 du mois courant). (Art. 11).

l'étranger touchent, en plus de leur traitement normal, des subsides calculés d'après le coût de la vie dans les pays qu'ils visitent. L'achat des livres et des revues nécessaires au travail professionnel est généralement remboursé par le journal ; cependant dans quelques pays (*France, Hongrie*) il est supporté par les journalistes.

A ces éléments de salaire viennent s'ajouter, d'autre part, des indemnités diverses dont les plus fréquentes sont les indemnités de voyage et les gratifications. Dans plusieurs pays les journalistes reçoivent à titre de gratification le paiement d'un ou de deux mois supplémentaires. En *Autriche*, en *Hongrie*, ces versements sont effectués à Noël et au moment de l'entrée en vacances. Le système du treizième mois payé en fin d'année est rendu obligatoire par le contrat collectif *italien* pour les journalistes qui ont une résidence et un travail quotidien imposés et dont le traitement fixe annuel est supérieur à 4.000 liras. En *Tchécoslovaquie*, le contrat de la *Prager Presse* prévoit même trois versements mensuels supplémentaires, le 15 mars, le 15 juillet et le 15 décembre.

Ces indemnités contribuent à relever sensiblement le chiffre des salaires, mais comme elles dépendent très souvent de la bienveillance des entreprises de journaux, les journalistes ne pouvaient se contenter de compter sur elles pour être assurés d'une rémunération suffisante et leurs efforts devaient porter sur la garantie d'un *minimum de salaire*.

Le salaire minimum. —

Exception faite du décret *yougoslave* de 1926 qui laisse aux contrats individuels le soin de déterminer le montant des salaires, les autres réglementations objectives des conditions de travail énoncent le principe du salaire minimum ou fixent elles-mêmes le taux de rémunération des journalistes, généralement dans des documents annexes.

En *Allemagne*, le contrat de travail et le contrat de service normal de 1926 posent des principes généraux (5). La fixation des chiffres incombe aux contrats de tarifs régionaux. A noter, cependant, que des chiffres minima sont stipulés dans l'accord passé par l'Union de la presse ouvrière avec les journaux du parti social-démocrate.

En *Australie* et en *Grande-Bretagne*, les salaires sont fixés

(5) La Commission de collaboration, créée par l'Association nationale de la presse allemande et l'Association patronale de l'industrie du journal, doit notamment, aux termes de ses statuts, « veiller à l'établissement et à l'application, dans toutes les régions, d'accords obligatoires relatifs aux salaires basés sur le principe que les émoluments des rédacteurs et des collaborateurs permanents doivent correspondre, dans les limites des moyens fixés à l'éditeur par les possibilités économiques, au rang social spécial déterminé par la situation intellectuelle du rédacteur et du collaborateur permanents ». (Art. 9, § 9). V. B.I.T. *Les conditions de travail et de vie des journalistes*, op. cit. p. 134.

d'une façon détaillée par les contrats collectifs pour toutes les catégories de journalistes, aussi bien pour les collaborateurs extérieurs que pour les rédacteurs permanents. Toutefois, tandis que les deux contrats australiens de 1924 assurent aux journalistes débutants le bénéfice d'un salaire minimum, le contrat britannique des journalistes de province (6) exige une ancienneté de service de quatre années et l'âge de 24 ans pour avoir droit au plein traitement (une certaine proportion de ce plein traitement étant attribuée, après une année de service, au journaliste qui n'a pas encore atteint 24 ans).

Des salaires minima sont également prévus en *Belgique* (barème du syndicat des journalistes socialistes), en *Italie* (nouveau contrat collectif de 1932), aux *Pays-Bas* (barème établi entre journalistes et directeurs), en *Pologne* (contrat de 1924 des journalistes de Varsovie), en *Roumanie* (contrat de la presse minoritaire de *Transylvanie*), en *Suisse* (accord relatif aux traitements de la presse de Suisse allemande) et en *U.R.S.S.* (contrat collectif).

Mais les dispositions les plus détaillées et les plus favorables aux journalistes se rencontrent en *Autriche*, dans le contrat collectif de la presse viennoise. Celui-ci assure à tous les collaborateurs du journal des garanties de salaire très intéressantes. Il fixe les divers salaires mensuels minima qui doivent être payés aux rédacteurs des journaux quotidiens. Quant aux collaborateurs réguliers rémunérés à la tâche, ils sont rétribués pour tout article qui leur a été demandé, même si cet article, faute de place, n'est pas inséré dans le journal, et doivent être indemnisés pour leurs recherches, même si ces dernières ont abouti à un échec indépendant de leur volonté. Pour éviter la concurrence, la rémunération de la copie des collaborateurs extérieurs doit être calculée sur le même taux. Une exception est admise cependant en cas de collaboration à des journaux politiques.

Enfin, le contrat autrichien se montre soucieux de garantir des moyens de vie suffisants aux journalistes qui ne sont pas assez employés par leur journal : il précise, en effet, que les collaborateurs payés à l'article ou à la ligne touchent un salaire mensuel au moins égal au salaire minimum des rédacteurs permanents même si le total des sommes réellement dues n'atteint pas ce minimum (7). Cette disposition se rapproche de la clause de l'accord *suisse* d'après laquelle le journal doit assurer au collaborateur extérieur régulier, dans sa deuxième année d'emploi, des honoraires égaux aux trois-quarts de ceux qu'il a touchés l'année précédente, même lorsque ce montant n'est pas atteint par les sommes dont il est réellement créancier.

Le principe de la fixation d'un salaire minimum a pour

(6) Contrat collectif du 22 mars 1921, amendé le 26 mai 1924.

(7) V. *B.I.T. op. cit.* p. 14c.

corollaire naturel celui de la révision périodique des tarifs établis par les conventions ou leurs annexes. En *Australie* et en *Roumanie*, une clause spéciale des contrats collectifs fait dépendre cette révision de l'indice du coût de la vie. C'est le principe de l'échelle mobile. Le contrat collectif australien stipule qu'il doit être procédé chaque année, à la fin de novembre, à l'examen de l'*index-number* publié par le statisticien fédéral et qu'à toute modification atteignant 11 points doit correspondre une augmentation ou une diminution des tarifs suivant un barème qui s'y trouve annexé. Le contrat transylvain, qui prévoit un examen trimestriel du nombre indice du coût de la vie, institue un système analogue de variation des tarifs.

En *Italie*, en raison de la hausse continue des prix, le contrat collectif de 1927 avait posé le principe d'augmentations quinquennales égales à un mois de traitement (8) ; le nouveau contrat collectif de 1937 (art. 16) reconnaît aux journalistes, à titre d'ancienneté, le droit à quatre nouvelles augmentations quinquennales venant s'ajouter à celles qu'ils ont déjà obtenues et aux récompenses fixes perçues depuis au moins un an.

Dans les autres pays, les organisations de journalistes n'ont pu encore réussir à faire reconnaître officiellement par les organisations patronales le principe de la rémunération minimum.

En *France*, le Syndicat national des journalistes a longtemps réclamé en vain l'établissement d'une échelle mobile permettant l'ajustement automatique des traitements au coût de la vie. Le projet de contrat collectif comble cette lacune, mais nous savons qu'il n'est pas encore ratifié. Plusieurs clauses concernent la question des salaires. L'article 16 relatif au salaire minimum est ainsi rédigé : « Le taux du salaire est déterminé par un certain nombre d'éléments tels que : notoriété du rédacteur, étendue et nature de la collaboration, degré de responsabilité du rédacteur, coût de la vie. Mais, dans chaque emploi, un minimum de salaire est stipulé, uniquement calculé sur l'importance de l'emploi et le coût de la vie.

« Le minimum arrêté pour chaque catégorie de rédacteurs est inscrit dans une pièce annexée à ce contrat ».

L'annexe précise que les chiffres inscrits dans le tableau des salaires minima dressé pour les rédacteurs de la région parisienne « expriment réellement des minima, ce qui implique qu'ils sont destinés à recevoir normalement des majorations en raison de la valeur professionnelle du rédacteur ou de l'ancienneté de ses services ». Elle contient, en outre, une disposition analogue à celles des contrats australien et transylvain sur la mobilité du salaire minimum : « tous les six mois, y est-il stipulé, le 1^{er} février et le 1^{er} août de chaque année, on procèdera

(8) L'indice du coût de la vie est passé en Italie de 100 en 1914 à 540 en août 1927. — *B.I.T. op. cit.* p. 154.

à la confrontation des minima et des indices, un écart de 25 points dans les indices étant nécessaire pour entraîner une modification, étant toutefois convenu que la diminution de salaire ne se produira que si les indices descendent au-dessous de 5/40 ». Les appointements envisagés pour la région parisienne doivent, si le prix de vente des journaux est augmenté de cinq centimes, recevoir automatiquement une augmentation minimum de 5 %.

La Commission mixte, prévue par l'article 44 pour assurer l'exécution du contrat dans sa pratique administrative, est chargée d'étudier la réglementation à adopter pour les journalistes rétribués à la ligne et le prix à fixer pour les diverses régions.

Enfin, le projet de contrat énonce un principe que nous avons déjà rencontré dans le contrat des journalistes viennois, celui de la rémunération du travail non utilisé : « tout travail commandé, lit-on dans l'article 18, (à l'exception des contes, nouvelles et romans) ou accepté et non publié, est dû, si la faute n'en incombe pas à l'auteur ». Des délais, variables selon la périodicité du journal, sont prévus pour le paiement.

Il est certain que la ratification de ce projet par les organisations intéressées doterait les journalistes français d'une sécurité matérielle remarquable, comparable en bien des points à celle de leurs confrères étrangers, en particulier de leurs confrères autrichiens.

LA QUESTION DU SALAIRE MINIMUM DANS LA LEGISLATION INTERNATIONALE

En dehors de la tarification par entente collective, la tarification légale du salaire n'existe, dans quelques Etats (9), que pour certaines catégories d'ouvriers ou d'employés de l'industrie, du commerce ou de l'agriculture ; elle ne concerne pas les travailleurs intellectuels.

Invitée formellement par les Traités de Paix à faire adopter par toutes les communautés industrielles le principe de la rémunération équitable du travail (10), l'Organisation Internationale du Travail mit la question des salaires minima à l'ordre du jour de la dixième session de sa Conférence (1927). Un questionnaire fut élaboré qui aboutit à un projet de convention voté à la session suivante. Ce projet n'intéresse que les

(9) Australie, Nouvelle-Zélande, Angleterre, En France : décrets Millerand de 1890 sur les marchés de l'Etat, des départements, des communes et des établissements publics ; loi du 10 juillet 1915 (modifiée par les décrets du 10 août 1922, 30 juillet 1926 et la loi du 14 décembre 1928) sur le salaire minimum des ouvrières et ouvriers à domicile. — V. G. Scelle, *Précis de législation industrielle*, op. cit. pp. 269/273.

(10) V. Préambule de la Partie XIII et art. 427 du Traité de Versailles.

travailleurs de l'industrie et du commerce. Le problème du salaire des ouvriers mineurs est à l'étude.

Ainsi se trouve amorcée par la législation internationale la garantie légale du salaire minimum. Restreinte actuellement aux travailleurs manuels, cette protection peut-elle s'étendre aux travailleurs intellectuels ? Nous n'hésitons pas à répondre par l'affirmative. La réglementation légale du salaire minimum dans les différents pays, premier pas de l'évolution vers le « *juste salaire* », et sa consécration dans un texte à portée internationale doivent s'appliquer à tous les travailleurs, sans distinction, car tous ont droit au « niveau de vie convenable » que les Traités de Paix se sont proposés de leur assurer.

CHAPITRE IV

La rupture de l'engagement de travail

L'engagement de travail des intellectuels salariés, comme celui des travailleurs manuels, peut être conclu pour un temps déterminé ou indéterminé. Dans le premier cas, la dissolution de ce qu'il est convenu d'appeler le « contrat de travail » ne présente pas d'intérêt particulier ; elle est soumise aux règles du droit commun : extinction par l'arrivée du terme, la force majeure, le consentement mutuel ou par rupture unilatérale pouvant donner lieu à dommages et intérêts.

Mais il n'en est pas de même pour le « contrat » à durée indéterminée qui, en fait, est le plus fréquent. Chacune des deux parties doit avoir le droit de se délier à tout moment d'un engagement qui, n'ayant pas de durée préfixée, risquerait de porter atteinte à sa liberté individuelle et de léser gravement ses intérêts. Ce droit de rupture unilatérale et réciproque, ou *congé*, est restreint dans la pratique par l'institution du *délai-congé* qui oblige la partie prenant l'initiative de résilier l'engagement à donner un *préavis*, c'est-à-dire à prévenir l'autre partie, un certain temps à l'avance, de son intention de rompre. La durée de ce délai de préavis varie selon les usages des différentes professions et selon les pays. Sa violation est, en principe, sanctionnée par le paiement de dommages et intérêts, et son observation n'exclut pas, d'ailleurs, la possibilité pour l'une des parties d'être obligée de payer une indemnité à l'autre en cas de congé abusif.

Il ne nous est pas possible d'étudier dans ce chapitre les effets de la rupture de l'engagement de travail dans toutes les professions intellectuelles salariées. Nous limiterons notre examen à deux catégories d'intellectuels chez lesquels la question de la cessation de service se présente à l'heure actuelle sous des aspects particuliers nécessitant des mesures de réglementation urgentes : les artistes de cinéma et les journalistes.

SECTION I

LA CESSATION DE SERVICE DES ARTISTES DE CINÉMA

Dans le langage courant, on entend généralement par « artiste de cinéma » la personne chargée de « tourner un rôle », c'est-à-dire l'acteur. Mais dans l'industrie cinématographique l'acteur n'est pas le seul travailleur intellectuel. Les metteurs

en scène, les archivistes, les régisseurs, les ingénieurs du son, les musiciens et les opérateurs participent avec l'acteur à la création du film en fournissant un travail scientifique, technique ou artistique qui les différencie nettement des autres catégories de travailleurs : électriciens, menuisiers, peintres, etc. Les exigences spéciales de la prise de vues et de sons soumettent acteurs et collaborateurs techniques du film aux mêmes conditions de travail. C'est pourquoi, dans certains pays, comme la Grande-Bretagne, l'Allemagne, ces travailleurs ont constitué des syndicats groupés en fédérations générales communes (1). Cependant, dans d'autres grands pays producteurs de films, par exemple en Amérique, en France, l'appellation d'*artiste* est réservée aux acteurs. Pour faciliter nos comparaisons entre les divers régimes nationaux (2), nous nous en tiendrons à cette profession.

§ 1. LA RESILIATION DE L'ENGAGEMENT PAR LE PRODUCTEUR DU FILM

Dans la plupart des pays, le producteur jouit, en la matière, de pouvoirs quasi-dictatoriaux.

En *Allemagne*, l'artiste qui déclare accepter les « conditions générales d'emploi » édictées par l'*Organisation centrale de l'industrie allemande du film*, est obligé de signer la formule suivante : « vous ne prenez aucun engagement de me garder à votre service et vous vous réservez le droit de renoncer à mes services même après le début de mon activité » (3). Aucun dédommagement ne lui est accordé. Il a droit seulement au salaire pour le travail qu'il a déjà fourni lorsque l'employeur renonce à la production du film (4).

En *Tchécoslovaquie*, les artistes sont payés à la journée et, en cas de résiliation de leur contrat, ils n'ont droit qu'à un préavis d'une heure.

Dans les studios *britanniques*, la durée du préavis varie suivant le mode de rétribution des artistes : elle est d'une heure pour les travailleurs touchant un salaire horaire et d'une semaine pour ceux qui sont payés à la semaine : à défaut de préavis ces

(1) L'*Organisation centrale des travailleurs du film d'Allemagne* (*Dachorganisation der Filmschaffender Deutschlands*) réunit auteurs de films, metteurs en scène, opérateurs, architectes, acteurs, compositeurs de musique travaillant pour le cinéma. De même, en Grande-Bretagne, la *Corporation des Artistes du film* (*Film Artists' Guild*) englobe toute personne employée ou travaillant en relation avec l'industrie du film ou du cinéma. — V. *Revue Internationale du Travail*, n° de juin 1931 : *Quelques aspects des conditions du travail dans l'industrie cinématographique*, op. cit. pp. 828-829.

(2) Nous n'envisagerons que les pays dans lesquels l'industrie cinématographique a pris un développement considérable : Allemagne, Etats-Unis, France, Grande-Bretagne, Tchécoslovaquie.

(3) V. *Ber. Int. du Trav.* op. cit., loc. cit. p. 835.

(4) V. B.I.T. *Les conditions de travail dans les studios de cinématographe*, Rapport à la 2^e session de la C.C.T.I., 1929, p. 10.

derniers reçoivent une indemnité égale à leur salaire hebdomadaire.

Le contrat-type *américain* de l'*Academy of Motion Picture Arts and Sciences* — lequel ne concerne que les acteurs non permanents rétribués pour une durée supérieure à un jour — contient une clause réservant formellement le droit de l'employeur : « le producteur, y est-il spécifié, peut résilier l'engagement de l'artiste à tout moment, soit avant, soit après le début de la production dudit film, soit en cours de production ». L'artiste ne peut prétendre à une indemnité égale à une semaine de salaire que si la résiliation intervient moins d'un mois avant la date convenue pour le début de son travail.

En *France*, le congédiement fait l'objet de l'article XIV du contrat collectif de 1933 des artistes cinématographiques pour la production des films sonores et parlants.

« Le producteur, déclare ce texte, aura le droit de résilier l'engagement par simple lettre recommandée avec accusé de réception, dans les cas suivants :

a) si l'artiste commet une faute grave ou une infraction au règlement, réellement caractérisée, pouvant entraîner de la part du producteur demande de dommages et intérêts ;

b) si l'artiste se trouve dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de trois jours consécutifs. Cette résiliation aura lieu sans indemnité à la charge du producteur ;

c) à tout moment, contre paiement des sommes prévues au contrat, sans dommages et prétentions de la part de l'artiste ».

La dernière clause paraît moins sévère que la clause correspondante du contrat-type *américain* puisqu'elle admet le cas de versement d'une indemnité à l'artiste.

§ 2. LA RESILIATION DE L'ENGAGEMENT PAR L'ARTISTE

A l'inverse du producteur, il semble que l'artiste ne jouisse pas de la faculté de résiliation. Les contrats britanniques, français et tchécoslovaques sont muets sur ce point. Quant au contrat-type *allemand* il interdit formellement la résiliation réciproque ; l'artiste est tenu de reconnaître dans sa lettre d'engagement qu'il n'a « pas le droit de dénoncer le contrat avant la date mentionnée, à moins qu'il n'existe une raison importante au sens du paragraphe 626 du Code Civil ».

En somme, l'acteur de cinéma est soumis, dans l'état actuel de l'industrie du film, au bon plaisir du producteur qui peut le congédier à tout moment, ou presque, sans indemnité ou contre une indemnité la plupart du temps minime, sans qu'il ait lui-même le droit de rompre son contrat. Cette anomalie tient évidemment aux conditions tout à fait particulières du travail de studio. L'artiste, en effet, n'est souvent engagé que

pour quelques jours ou pour la durée d'un film, et les heures de travail sont très irrégulières. Sa faible position économique vis-à-vis de l'employeur tout puissant ne lui permet pas de discuter avec ce dernier sur un pied d'égalité.

A cet égard, une solidarité plus étroite entre tous les acteurs de cinéma serait éminemment souhaitable. Il est regrettable de constater que dans la majorité des pays des rivalités mesquines opposent irrequiement vedettes, acteurs de second ordre et humbles figurants. L'histoire du conflit survenu en Amérique, en 1929, entre l'Association des acteurs et l'Association patronale des arts et sciences cinématographiques, montre la nécessité d'une union de tous les salariés du film pour obtenir des producteurs la conclusion de contrats collectifs ou même simplement la rédaction de contrats-types raisonnables (5). La collaboration des artistes, fortement organisés, avec leurs employeurs, sur une base paritaire, paraît être l'un des moyens les plus sûrs d'aboutir à l'établissement de règles équitables et, par là, de faciliter sur le plan international l'adoption d'une réglementation protectrice dont le besoin se fait d'autant plus sentir que la profession d'artiste de cinéma présente un caractère international de plus en plus marqué.

SECTION II

LA CESSATION DE SERVICE DES JOURNALISTES (6)

La cessation de service est de toutes les questions intéressant le statut des journalistes celle qui appelle une solution immédiate en raison de l'absence de sécurité dans l'exercice de la profession. « Si l'on ajoute à toutes les surprises qu'apportent le cours des événements politiques, lit-on dans l'ouvrage du B.I.T. consacré au travail des journalistes, les hauts et les bas de la mode, les caprices de la publicité, et à toutes les circonstances extérieures qui peuvent amener l'anémie ou la mort d'un

(5) L'Association des acteurs américains avait décidé qu'à partir du 5 juin 1929 ses membres ne devraient plus accepter de rôle dans un film que sur la base du contrat-type qu'elle avait établi et seulement sous la condition que tous les acteurs du film lui fussent affiliés. Après une grève de plusieurs mois, l'Association se vit obligée de renoncer à ses revendications par suite de la résistance des producteurs d'une part, de l'indifférence ou de l'hostilité des vedettes, d'autre part. Mais ses efforts n'ont pas été complètement vains. Ils ont incité l'Académie des arts et sciences cinématographiques à élaborer un contrat-type qui, sans doute, est encore bien dur pour les artistes, ainsi que nous l'avons vu, mais marque néanmoins de grands progrès sur l'état de choses antérieur. — V. le journal *Equity* de juin, septembre, octobre 1929, mars 1930 ; B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XXI, n° 6, vol. XXXI, n° 3, vol. XXXIV, n° 9.

(6) Sur cette question, voir : B.I.T. *Les conditions de travail et de vie des journalistes*, Genève, 1928, op. cit. ; *Rapports aux 1^{re} et 2^e sessions de la C.C.T.I. sur la cessation de service pour raison de conscience dans le journalisme* (docum. ronéog. Genève, 1928, 1929) ; *Rapport de la sous-commission du journalisme à la 3^e session de la C.C.T.I. sur les éléments essentiels des contrats collectifs des journalistes* (Genève, 1931) ; *Fédération Internationale des Journalistes : Les conditions de travail des journalistes d'après leurs contrats collectifs* (docum. ronéog. Paris, 1928).

journal, les événements internes, transformations, remaniements, mésententes qui peuvent affecter une partie du personnel, on arrive à un nombre de cas inquiétant où un journaliste risque de perdre son emploi et peut être obligé, dans des conditions souvent défavorables dues soit à son âge, soit à sa spécialisation, de chercher du travail ailleurs » (7). Le journaliste se trouve constamment sous la menace d'un congédiement. Inversement, il jouit du droit de rompre volontairement son engagement de travail. Il arrive parfois qu'il se juge contraint par certaines circonstances de résilier son contrat, par exemple lorsque sa conscience lui interdit de continuer sa collaboration à un journal qui vient de subir un changement d'orientation politique ; nous verrons que cette démission, quoique volontaire, doit être assimilée à un renvoi puisqu'elle est, en fait, imposée au journaliste par la nouvelle tendance du journal.

Dans les pages qui vont suivre, nous examinerons la rupture de l'engagement de travail sous les aspects suivants : rupture normale par la volonté de l'une des parties, rupture pour cause de disparition ou de vente du journal, rupture pour raison de conscience.

§ I. RUPTURE NORMALE DE L'ENGAGEMENT PAR LA VOLONTÉ DE L'UNE DES PARTIES

Nous entendons par *rupture normale* celle qui est causée par la volonté de l'une des deux parties, indépendamment de circonstances spéciales telles que la disparition, la vente ou le changement d'orientation du journal. La partie à qui est signifiée la résiliation subit un dommage certain (perte d'emploi pour le journaliste, perte de collaboration pour le directeur) qu'atténue l'usage du préavis et que compense le paiement d'une indemnité.

I. — *Le préavis.* —

Le préavis, étant dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture, peut donc incomber soit au journaliste, soit au directeur. Mais, la plupart du temps, c'est à ce dernier qu'il est réclamé car les cas de congédiement sont de beaucoup les plus fréquents. Dans certains pays, les contrats collectifs précisent que les deux parties sont astreintes à l'obligation de fournir un préavis ; il en est ainsi en *Allemagne* (8), en *Autriche* (9), en *Espagne* (10), en *Suisse* (11), en *Yougoslavie* (12).

(7) B.I.T. *Les cond. de trav. et de vie des journal.* op. cit. p. 79.

(8) Contrat de service normal de 1926 : « Une entente d'après laquelle un contrat peut être dénoncé après préavis n'est valable que si les mêmes droits sont accordés aux deux parties. Si des préavis de longueur différente ont été convenus, les deux parties ont droit au plus long des deux préavis » (10, 3).

(9) Contrat collectif de la presse viennoise : « Le contrat peut être dénoncé par une des deux parties au cours de la première année pendant laquelle le

Par contre, dans d'autres pays, le préavis n'est exigé que de l'une des deux parties. Le contrat collectif *italien* (13) met le préavis à la charge du journaliste qui désire résilier le contrat, mais, en contre-partie, oblige le directeur, dispensé du préavis, à verser de fortes indemnités.

Le délai du préavis peut varier selon l'importance de l'emploi ou l'ancienneté des services. En général il est de trois mois ; c'est, notamment, le délai minimum reconnu en *France* (14), en *Lettonie*, en *Pays-Bas*, en *Suède*, en *Suisse*, en *Yougoslavie*. Mais il peut être d'une durée plus courte ou plus longue.

En *Allemagne*, pour les journalistes engagés depuis moins de trois ans, le préavis est de six semaines qui doivent se terminer, à la fin d'un trimestre (14 bis). Le délai est porté à trois mois pour les journalistes employés depuis plus de trois ans et à six mois pour ceux qui comptent plus de dix ans de service. Pour le calcul de l'ancienneté de service, le contrat collectif se montre très favorable au journaliste : il considère, en effet, toute période de trois années passée dans une autre entreprise comme équivalant à une année dans la nouvelle maison.

En *Autriche*, aux termes de la loi du 11 février 1930 et du contrat collectif des journalistes viennois, lorsque le collaborateur appartient depuis un an au même journal, le préavis est de trois mois et, comme en Allemagne, doit prendre fin le dernier jour d'un trimestre civil : cette dernière disposition a pour but, semble-t-il, de faciliter le règlement des appointements et des indemnités. Au bout de cinq ans de service, le délai est augmenté d'un mois par année jusqu'à concurrence d'un maximum de douze mois.

En *Grande-Bretagne*, le délai habituel est de trois, six ou douze mois suivant l'emploi. Il en est de même en *Hongrie* (loi sur la presse du 28 mars 1914), en *Tchécoslovaquie* (où est encore en vigueur la loi hongroise, adoptée par le contrat collectif

collaborateur est attaché au journal à la condition qu'il soit donné un préavis de trois mois... » (19, 11).

(10) D'après l'accord du 16 avril 1928 établi par le Comité paritaire de presse de Madrid, le préavis que doivent fournir les deux parties est de 15 jours. — V. *Le Journaliste*, n° de juin 1931, p. 11.

(11) Accord de 1923 : « Les parties doivent s'entendre sur la durée du préavis qui doit mettre fin au contrat » (III, § 5, 10).

(12) Décret-loi de 1926 : « La notification du renvoi ou de la cessation de travail est de trois mois » (§ 4, 1).

(13) Contrat collectif italien de 1932. Art. 18 : « Sauf dans les cas prévus aux articles 19 et 20 (transfert de propriété et cas de conscience) le journaliste ne pourra abandonner le journal sans donner le préavis exigé par la loi sur l'emploi privé. La non exécution de cette clause donne à l'éditeur le droit à la compensation d'un nombre équivalent de mois d'appointements.

(14) Le projet de contrat collectif contient des dispositions détaillées sur la rupture du contrat. Les articles 25 et 26 fixent la durée du préavis, qui incombe à l'une ou l'autre des parties, à un mois, ce délai devant être porté à deux mois après trois ans de collaboration.

(14 bis) Art. 622 du Code Civil allemand, repris par le contrat collectif.

de la *Prager Presse*) et en Roumanie (contrat collectif de la presse minoritaire de *Transylvanie*).

Toutefois l'obligation de fournir un préavis peut souffrir des exceptions résultant d'une faute grave imputable au journaliste ou au directeur. « L'éditeur, est-il stipulé dans l'article 15 du contrat allemand, a le droit de renvoyer sans préavis tout rédacteur qui, dans la maison d'édition, agit d'une autre façon que celle prévue d'après l'orientation de principe de l'éditeur ou la tendance du journal ou qui a violé les accords intervenus à ce sujet, ou qui, malgré des avertissements répétés, a essayé de commettre une violation de ces accords ». L'article en question ajoute, d'ailleurs, que ce renvoi sans préavis ne peut influencer sur la validité d'une demande de dommages-intérêts et l'article 12 interdit un tel renvoi lorsque le rédacteur est l'objet de poursuites ou est condamné pour délit de presse alors qu'il s'est acquitté simplement de ses obligations contractuelles.

Quant au décret yougoslave, il dispose, en son article 11, que le préavis ne peut être exigé du directeur si la conduite du journaliste nuit sensiblement au prestige et aux intérêts du journal, ou du journaliste si le directeur l'oblige à faire un travail contraire à son honneur personnel ou professionnel : nous retrouverons ce point en étudiant la démission du journaliste pour raison de conscience.

II. — *L'indemnité.* —

L'observation par l'employeur du délai-congé semblerait, au premier abord, devoir exclure le versement d'une indemnité autre que le paiement du salaire normal dû pendant la période de préavis. Mais les syndicats de journalistes estiment qu'en raison de l'instabilité de la profession et des risques continuels de brusque renvoi, il est légitime d'accorder aux rédacteurs congédiés, outre de très longs délais de préavis, des indemnités proportionnelles à la durée et à l'importance des services rendus, pour compenser la perte de leur emploi (5).

Quelques pays seulement ont fait droit à cette revendication.

En *Autriche*, le contrat collectif accorde au journaliste qui a été employé trois ans au journal, en plus du traitement de la période de préavis, une indemnité pouvant s'élever du double du dernier salaire mensuel au triple après cinq ans et s'accroître, après huit ans d'emploi, d'un mois de traitement par année de service, jusqu'au maximum de dix-huit mois.

D'après l'accord de 1928, les journalistes de l'*Espagne centrale* doivent recevoir, en cas de renvoi non justifié — question laissée à l'appréciation du Comité paritaire — un mois de

(15) Le paiement d'une indemnité par le journaliste qui répudie son contrat ne saurait être exigé qu'en cas de résiliation *abusive*, l'appréciation du caractère abusif devant être laissée aux tribunaux.

salaire après deux mois de service et quinze jours de traitement par année de collaboration jusqu'au maximum d'une année de traitement.

En *France*, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, c'est la jurisprudence qui détermine les cas pouvant entraîner le versement d'une indemnité. Le projet de contrat collectif contient des dispositions détaillées sur la question des indemnités. Le texte de l'article 26 semble très complet à cet égard. Il commence par établir le double fondement du droit à une indemnité indépendante de l'obligation de donner préavis (d'une part, contribution du rédacteur à la prospérité et à l'éclat du journal, d'autre part, préjudice s'attachant à un congédiement). Quant au calcul de l'indemnité, il se ferait de la manière suivante : 1° indemnité égale à un mois des derniers appointements par année ou fraction d'année jusqu'à quinze ans de collaboration ; 2° pour les années de collaboration dépassant la quinzième, le tribunal arbitral serait juge de fixer une indemnité supplémentaire calculée d'après le temps de présence et selon les circonstances qui ont provoqué le congédiement. Un régime spécial serait assuré à certaines catégories de rédacteurs : indemnité supplémentaire de trois à six mois au rédacteur en chef et de trois à cinq mois aux chefs de service et au chef du secrétariat de rédaction, suivant leur ancienneté, etc.

Le contrat collectif *italien* de 1932, reprenant les dispositions de l'ancien contrat de 1927, édicte, dans son article 17, des règles très précises sur le paiement des indemnités dont les unes sont fixes et les autres proportionnelles à la durée des services. Le directeur, le co-directeur et le vice-directeur ont droit à une indemnité fixe égale à une année d'appointements ; le rédacteur en chef et le chef du bureau de correspondance de Rome, à une indemnité fixe égale à neuf mois d'appointements ; le secrétaire de rédaction, les rédacteurs ordinaires, les correspondants des principales villes de l'étranger (recevant des appointements fixes), les aide-correspondants (ayant un traitement fixe directement alloué par le journal), les correspondants et aide-correspondants de l'intérieur (gagnant au moins quinze mille liras par an), les sténographes, reporters, collaborateurs continus, rédacteurs-dessinateurs, à une indemnité fixe égale à six mois d'appointements. « Outre les indemnités fixes ci-dessus, déclare l'article, il sera versé à tous les journalistes appartenant aux catégories sus-indiquées une indemnité égale à *un mois d'appointements pour chaque année ou fraction d'année* (mais pas plus d'une fraction) *de service effectif* » ; cependant « les correspondants qui ont des appointements ou une indemnité annuelle inférieurs à deux mille cinq cents liras n'auront droit qu'à trois mois d'appointements ». Le traitement de base pour la liquidation est le dernier ; il est augmenté des récompenses spéciales

qui, ayant été prçues au moins six mois, ont acquis un caractère permanent.

En Suisse, l'accord relatif aux journalistes libres (collaborateurs extérieurs) reconnaît (§ 1, art. 2) au journaliste libre remplacé arbitrairement et sans motifs le droit de demander une indemnité pouvant atteindre le chiffre des honoraires payés l'année précédente.

En Tchécoslovaquie, le contrat de la *Prager Presse* institue une indemnité allant d'un mois de salaire au bout de cinq ans d'emploi jusqu'à six mois après quatorze ans.

Enfin le décret yougoslave proclame le droit des journalistes à une indemnité égale à un mois de traitement pour chaque année de service au-delà de la dixième.

§ 2. RUPTURE DE L'ENGAGEMENT POUR CAUSE DE TRANSFERT DE PROPRIÉTÉ OU DISPARITION DU JOURNAL

I. — *Transfert de propriété du journal.* —

Contrairement à la cessation de parution, le transfert de propriété du journal qui, généralement, se produit par la vente, n'entraîne pas *ipso facto* la rupture de l'engagement de travail, mais, souvent, il la provoque, soit que le nouveau propriétaire n'accepte pas les contrats conclus par son prédécesseur, soit que le journaliste refuse de continuer sa collaboration.

A. *Résiliation de l'engagement par le nouveau propriétaire.* —

En Allemagne et en Autriche l'acheteur dispose d'un certain temps pour déclarer s'il accepte ou non les contrats signés par le vendeur du journal. Tandis que le contrat de service normal de la presse allemande stipule simplement (art. 14) que le nouveau propriétaire doit faire sa déclaration « en temps voulu », le contrat collectif autrichien fixe un délai de trente jours après la vente (art. 26). Passé ce délai, l'acheteur ne peut dénoncer le contrat dans le courant de l'année qui suit l'achat.

D'après le projet de contrat collectif des journalistes français, le nouveau propriétaire (ou le nouveau directeur) qui voudrait mettre fin aux contrats en cours devrait fournir un préavis dont la durée varierait selon l'ancienneté du journal : trois mois pour les journaux ayant deux ans d'existence, deux mois pour les journaux ayant plus d'un an, et un mois pour les autres (art. 29, al. 4).

Si son contrat n'est pas accepté, le journaliste a le droit — et même le devoir, ajoute le contrat allemand — de quitter de suite son service.

La compensation pécuniaire à exiger du vendeur est variable.

En Allemagne, le journaliste ne peut réclamer que le paie-

ment immédiat de son traitement jusqu'à la fin du préavis légal ou contractuel, ou jusqu'à la fin du contrat (16).

Mais, en *Autriche*, le montant des indemnités est plus élevé ; en plus de la somme correspondant à la durée du préavis, le journaliste a droit à une indemnité ainsi calculée : un an de traitement jusqu'à cinq années de service, une fois et demie le traitement d'une année pour une durée de cinq à dix ans, et la moitié d'une année de traitement en plus pour chaque période de cinq ans suivante, toute période de cinq ans commencée étant comptée comme période entière. L'acheteur et le vendeur sont solidairement responsables du paiement des sommes réclamées par le collaborateur (art. 26).

Selon le contrat collectif *italien* le nouveau propriétaire doit reconnaître au journaliste les droits acquis. S'il s'y refuse, cette obligation incombe au propriétaire précédent (17).

En *Roumanie*, le contrat transylvain établit un recours identique au profit du journaliste qui a droit aux indemnités prévues pour le cas de changement d'orientation du journal.

Signalons que le projet de contrat collectif *français* met à la charge du nouveau propriétaire ou du nouveau directeur qui résilie les contrats le paiement des indemnités dues pour renvoi, même si l'acte de cession n'a pas prévu cette obligation (art. 29, al. 2).

B. Résiliation de l'engagement par le journaliste. —

Alors qu'en droit commun la partie qui rompt le contrat se voit obligée de donner à l'autre partie un préavis et même, dans certains cas — par exemple pour rupture abusive — de lui verser des dommages-intérêts, le journaliste qui résilie son contrat pour cause de vente du journal peut être dispensé de fournir un préavis et a toujours droit au paiement d'une indemnité. Cette exception est motivée par les circonstances qui président à la démission, car celle-ci est, en réalité, imposée au journaliste par le changement de propriétaire. Il est possible, en effet, que même si son contrat est respecté par l'acquéreur du journal, le journaliste juge bon de ne pas continuer sa collaboration pour des raisons purement personnelles ou pour des raisons de conscience professionnelle. Nous touchons là au problème de la démission pour cause de conscience que nous allons bientôt étudier.

Certains contrats collectifs dispensent le journaliste de motiver sa démission en cas de vente. Le refus pur et simple

(16) Si la vente met fin à un contrat dont la durée est encore supérieure à un an, le contrat collectif précise que « le rédacteur a seulement le droit d'exiger le paiement immédiat du traitement annuel, et, après l'expiration de l'année, le paiement de la somme due jusqu'au terme des services prévus par le contrat » (Art. 14).

(17) Toutefois la reconnaissance n'implique pas pour le journaliste le droit d'obtenir la liquidation de l'indemnité prévue pour le cas de congédiement normal sauf s'il donne sa démission (V. l'art. 20).

est admis en *Allemagne* et en *Italie* ; en *Autriche*, il suffit au journaliste de déclarer que pour des « raisons personnelles », il ne désire pas être lié par contrat avec le nouvel éditeur. Le journaliste qui répudie son contrat n'est pas toujours soumis, avons-nous dit, à l'obligation de donner un préavis. Il en est ainsi, par exemple, en *Allemagne* où il peut quitter son service immédiatement, mais à condition de faire sa déclaration dans les quatre mois qui suivent le transfert de l'entreprise : sa démission ne serait plus acceptée après l'expiration de ce délai. En *Autriche*, le contrat collectif est muet sur le moment de la démission. Le journaliste n'a pas à fournir de préavis, mais il semble qu'il ne doive pas disposer, pour faire sa déclaration, d'un délai supérieur à celui de trente jours imposé au nouveau propriétaire. Quant à la compensation pécuniaire à attribuer au journaliste démissionnaire, elle peut être inférieure (*Allemagne*) égale (*Italie*) ou supérieure (*Autriche*) à l'indemnité prévue pour le cas de congédiement normal.

II. — *Disparition du journal.* —

La disparition du journal entraînant automatiquement la rupture des contrats de travail, le journaliste possède un droit incontestable à indemnité. Des dispositions particulières à ce cas de rupture ont été établies dans certains pays.

En *Autriche*, l'art 26, al. 16, du contrat collectif, déclare qu'en cas d'abandon de l'entreprise journalistique, « le collaborateur a le droit de réclamer en tout six mois de traitement pour renvoi et indemnité de fin de contrat, lorsque d'après le paragraphe 3 de l'article 19 il n'a pas droit à une indemnité de fin de contrat plus élevée ».

Le contrat *italien* (art. 21) accorde au journaliste les indemnités de congédiement normal.

En *Yougoslavie*, l'éditeur est contraint de payer au journaliste le traitement dû pour la durée du préavis légal ; le décret-loi de 1926 institue, en outre, la priorité des créances des journalistes sur toutes les autres (art. 7) : nous sommes heureux de constater que le projet de contrat collectif *français* contient une disposition semblable (18).

§ 3. RUPTURE DE L'ENGAGEMENT POUR RAISON DE CONSCIENCE

Ce cas de cessation de service est particulier à la presse. Tandis que dans les autres professions, les opinions politiques, morales, philosophiques ou religieuses peuvent être complètement séparées de l'exercice de l'activité professionnelle, dans le journalisme, au contraire, l'affirmation de la personnalité

(18) V. art. 29 du projet

du travailleur est presque toujours intimement liée à la nature du travail.

Lorsque le journal, par suite d'un transfert de propriété ou pour toute autre cause, subit un changement d'orientation politique ou morale, il est évident que le journaliste peut se trouver placé devant cette pénible alternative : ou continuer sa collaboration au journal pour gagner sa vie, au risque de compromettre immédiatement son honneur, ou la cesser.

Pour qu'il y ait cas de conscience, point n'est besoin, d'ailleurs, pour le journaliste d'avoir été prié de modifier ses opinions ou de participer à une action contraire à la morale, telle qu'une tentative de chantage ou l'assouvissement d'une vengeance. Il est possible que le propriétaire ou le directeur qui vient de donner au journal une nouvelle tendance soit décidé à respecter les idées de son collaborateur et l'autorise à publier librement ses articles. Mais il est bien naturel que le journaliste, même s'il conserve toute sa liberté d'expression de pensée, juge qu'il est de son devoir d'éviter toute compromission, toute attitude susceptible de mettre en jeu sa réputation d'honnêteté ou la sincérité de ses principes. La seule solution honorable qui s'offre à lui est donc la démission.

Mais, dans ce cas, le journaliste ne va-t-il pas être astreint au respect du délai de préavis ou au versement d'une indemnité pour rupture *abusive* du contrat, son brusque départ pouvant causer un certain dommage au journal dont le succès dépend, en partie, de son talent ? Le droit commun sur le louage de services semblerait devoir s'appliquer ici puisque la rupture de l'engagement de travail est le fait de l'employé. Mais, de même que la cessation de service pour cause de vente du journal, la cessation de service pour raison de conscience présente en apparence seulement le caractère d'une rupture pour convenances personnelles. En réalité, la nouvelle situation morale faite au journaliste par le changement d'orientation du journal constitue une violation indubitable des conditions d'engagement (19) et, par conséquent, doit être assimilée à un congédiement : la démission étant, en fait, imposée, ne saurait être considérée comme une libre manifestation de l'autonomie de la volonté du journaliste.

Aussi les groupements de journalistes se sont-ils préoccupés de faire garantir par une clause spéciale du contrat de travail, dite *clause de conscience*, non seulement le droit à la cessation immédiate du service, tout en conservant le droit au paiement de la période de préavis, mais aussi le droit au paiement d'in-

(19) « La clause de conscience a pour fondement le devoir réciproque du journaliste et du directeur de ne rien faire dans l'accomplissement du contrat qui puisse nuire soit aux intérêts moraux du journal, soit à l'honneur professionnel du journaliste », *F.I.J. op. cit.*, p. 38.

demnités élevées en reconnaissance des services rendus et en compensation du préjudice matériel et moral subi.

Les pays où existe une réglementation en cette matière sont encore assez peu nombreux (20), mais les organisations de journalistes multiplient leurs efforts pour généraliser l'adoption de la *garantie de conscience*. Dans les pays où n'est pas encore intervenue de réglementation spéciale, les usages professionnels tempèrent, il est vrai, les rigueurs des législations sur le louage de service, en reconnaissant parfois au journaliste la faculté de rompre son contrat sans donner de préavis, mais cet avantage est bien minime car il a pour contre-partie de priver le journaliste du traitement auquel il aurait droit pendant la période de préavis et de toutes indemnités quelles qu'elles soient.

Pour l'étude des dispositions en vigueur dans les pays admettant la validité de la clause de conscience, plusieurs questions se posent que nous pouvons classer dans l'ordre suivant : quels sont les cas d'application de la clause ? Quels sont les bénéficiaires de la clause ? A quel moment celle-ci peut-elle jouer ? Quels sont les droits qui en découlent ? Comment sont réglées les contestations relatives à la clause ? Nous verrons, pour terminer, comment se présente le problème de la clause de conscience devant l'Organisation Internationale du Travail.

I. — LA CLAUSE DE CONSCIENCE DANS LES REGLEMENTATIONS NATIONALES. —

A. Cas d'application de la clause. —

Les réglementations nationales existantes considèrent comme susceptibles de provoquer des cas de conscience le changement d'orientation politique ou morale du journal, que ce changement soit dû ou non à un transfert de propriété, ou la pression exercée sur un journaliste pour le contraindre à des actes répréhensibles, déshonorants ou contraires aux stipulations de son contrat d'engagement.

L'article 13 du contrat de service normal *allemand* reconnaît comme motifs de démission du journaliste la modification de l'orientation de principe ou des tendances du journal ou la violation des accords intervenus à ce sujet entre les parties contractantes. Le contrat collectif de la presse minoritaire de *Transylvanie* contient une disposition analogue. En *Hongrie*, la démission pour raison de conscience est admise implicitement par l'article 58 de la loi du 28 mars 1914 qui prévoit le cas où l'éditeur exigerait du rédacteur un article « dont le contenu comporte un acte punissable ou dont la tendance est contraire aux stipulations du contrat d'engagement ». Le contrat *autrichien* envisage simplement le changement d'orientation poli-

(20) Allemagne, Autriche, Hongrie, Italie, Roumanie, Tchécoslovaquie, Yougoslavie.

tique (art. 25). En *Tchécoslovaquie*, le contrat de la *Prager Presse* se montre un peu moins restrictif : il admet, en effet, la démission en cas de changement d'orientation politique ou économique (21). Mais chacun sait que, dans la pratique, le politique et l'économique sont étroitement liés l'un à l'autre.

Par contre, en *Italie* et en *Yougoslavie*, les circonstances donnant lieu au jeu de la clause peuvent être très variées (22). L'article 11 du décret-loi yougoslave est très vague : le journaliste est autorisé à résilier son contrat « si le directeur l'oblige à faire un travail contraire à son honneur personnel ou professionnel ». Quant au contrat collectif italien, il reconnaît la démission valable lorsque « pour changement radical dans la gestion ou dans la direction du journal, ou pour n'importe quelle autre cause dépendant de l'éditeur » il est créé au journaliste une « situation évidemment incompatible avec sa dignité ou avec sa personnalité politique ou professionnelle (art. 19). »

Nous estimons que le journaliste devrait avoir le droit de se prévaloir de la clause de conscience toutes les fois qu'il juge son honneur en danger et, de ce point de vue, les réglementations italienne et yougoslave nous paraissent très satisfaisantes.

B. Bénéficiaires de la clause. —

La plupart des réglementations reconnaissent à tout rédacteur le droit de se prévaloir de la clause de conscience (23). D'après le contrat *allemand*, peut se réclamer de la clause « le rédacteur auquel on ne saurait équitablement demander de continuer sa collaboration » (art. 13). Le contrat *viennois* contient une disposition semblable : il admet la démission du « collaborateur (24) à qui on ne saurait demander de continuer ses services sans modifier ses opinions » (art. 25).

En *Hongrie*, en *Italie* (25), en *Roumanie*, en *Tchécoslovaquie*, aucune distinction de catégories n'est établie.

(21) La place réservée aux questions économiques est très importante dans la *Prager Presse*. « Il est entendu que la *Prager Presse* n'est pas un journal de parti, lit-on dans l'article 3 du contrat conclu entre la Société anonyme d'édition et de publicité *Orbis* et les rédacteurs du journal. Son programme consiste dans la sauvegarde de tous les intérêts de l'Etat en face de l'étranger et en aucun cas de ceux d'un parti isolé. Il sert donc, en premier lieu, les tendances progressistes et pacifiques de la politique étrangère de la Tchécoslovaquie ainsi que les besoins économiques de tous les milieux productifs de la population tchèque qui contribuent à la prospérité de l'Etat ». V. B.I.T. *La cessation de service pour raison de conscience dans le journalisme, Consultations d'experts soumises à la session de 1929 de la C.C.T.I.*, p. 17.

(22) Le projet de contrat collectif des journalistes français admet la démission en cas de changement d'orientation politique du journal, consécutif ou non à un changement de propriétaire ou de direction, à condition qu'il en résulte pour le rédacteur intéressé une situation incompatible avec sa dignité professionnelle (art. 30 et 31). Le tribunal arbitral prévu par le projet de contrat devrait être juge de tous autres cas de résiliation où la question de dignité professionnelle pourrait être invoquée par l'une ou l'autre des parties (art. 32).

(23) A noter que, dans le projet de contrat collectif français sont seuls visés les rédacteurs en chef et les rédacteurs politiques.

(24) Par collaborateurs le contrat de la presse viennoise entend (art. 3) : 1^o les rédacteurs et dessinateurs permanents et les sténographes de la rédaction ; 2^o les

Le bénéfice de la clause, à notre avis, devrait être accordé à tout journaliste ayant à manifester une opinion personnelle, aussi bien au critique musical ou littéraire qu'au rédacteur en chef. Dans le cas de changement d'orientation politique, où il semblerait logique de réserver le jeu de la clause aux rédacteurs politiques seuls, nous croyons même qu'il faudrait admettre le droit de démission de tous les rédacteurs, quelles que soient leurs fonctions : échetiers, préposés à la préparation des nouvelles télégraphiques, rédacteurs de faits divers, etc., car leur collaboration peut avoir été déterminée uniquement par la tendance politique du journal.

Mais, dira-t-on, si, à la rigueur, une telle démission collective pour changement d'orientation peut être tolérée dans la presse d'opinion, rien ne saurait la justifier dans la presse d'information. Théoriquement, en effet, cette dernière ne devrait être sujette à aucun changement d'orientation ou de tendance puisque son objectif officiel est de mettre simplement le public au courant des nouvelles du jour. Mais ce n'est un secret pour personne que tous les journaux d'information, dans tous les pays, subissent plus ou moins étroitement, et plus ou moins ouvertement, une influence politique déterminée. Sans doute les cas de conscience y seront-ils moins fréquents que dans la presse d'opinion, surtout si les directives politiques générales ne sont pas nettement visibles, mais leur éventualité ne saurait pourtant être systématiquement écartée.

C. Moment de la démission. —

Seuls, le contrat *allemand* (art. 15) et le contrat *autrichien* (art. 25) fixent au journaliste qui veut démissionner le délai d'un mois à partir du jour où il a connu, ou aurait dû connaître, d'après les événements, le changement d'orientation du journal. Du fait que les autres textes ne contiennent aucune mention à ce sujet, faut-il conclure que le journaliste peut cesser ses services à toute époque qu'il lui plaît de choisir ? Ce n'est pas vraisemblable, car une démission trop tardive enlèverait toute raison d'être à la clause de conscience.

En *Hongrie*, en *Italie*, en *Roumanie*, en *Tchécoslovaquie* et en *Yougoslavie*, il semble bien que, dans l'esprit des signataires des contrats d'engagement, la clause doive jouer au moment où se produit le changement d'orientation ou la situation incompatible avec la conscience du journaliste. Le délai

collaborateurs rédactionnels réguliers et les collaborateurs extérieurs payés à la tâche appartenant au journal depuis un an au moins ; 3° les correspondants à l'étranger permanents.

(25) Le contrat collectif italien de 1927 était restrictif : en cas de changement d'orientation politique n'avaient droit à la résiliation du contrat que : le directeur, le co-directeur, le vice-directeur, le rédacteur en chef, les titulaires du bureau de correspondance de Rome, les rédacteurs politiques, les correspondants parlementaires et tous les journalistes ayant des fonctions ou des responsabilités politiques.

allemand et autrichien doit être considéré comme une mesure de prudence spécifiée pour éviter toute contestation sur l'époque opportune de la résiliation de l'engagement.

D. *Droits du journaliste démissionnaire.* —

a) *Dispense de préavis.*

Tous les pays qui ont admis la clause donnent au journaliste le droit de cesser immédiatement son service puisque sa conscience ne lui permet plus de continuer sa collaboration au journal (26).

b) *Indemnité.*

Alors qu'en *Italie* et en *Yougoslavie* il n'est accordé que l'indemnité prévue en cas de congédiement normal, en *Allemagne*, en *Autriche* et en *Tchécoslovaquie* sont fixés des chiffres supérieurs à ceux de l'indemnité habituelle. Ce n'est pas seulement, en effet, la cessation de service qui doit être compensée par une indemnité mais aussi le dommage moral subi par le journaliste (27).

En plus du salaire de la période de préavis (28), le contrat *allemand* accorde au journaliste six mois de traitement s'il compte cinq années de service ininterrompu dans la maison et une année de traitement s'il est dans la même maison depuis plus de dix ans (art. 15).

En *Autriche*, le journaliste reçoit également le traitement de la période de préavis et, en outre, une indemnité qui, du reste, est la même en cas de vente ou de disparition du journal : un an de salaire jusqu'à cinq ans de service et un supplément de six mois de salaire pour toute nouvelle période de cinq ans.

Le contrat collectif le plus favorable aux journalistes est celui de la *Prager Presse*.

Le collaborateur démissionnaire a droit à un dédomma-

(26) Le projet de contrat collectif des journalistes français prévoit qu'en cas de changement d'orientation politique du journal consécutif au changement de propriétaire ou de direction, le préavis d'usage sera dû ou non suivant que le bénéficiaire de la clause sera contraint ou non de défendre une politique contraire à celle qu'il soutenait précédemment. Le rédacteur touchera dans ce cas les indemnités de renvoi (art. 30).

Si le journal, même sans changer de propriétaire, change radicalement sa ligne de conduite politique, le préavis d'usage sera dû ou non comme dans le cas précédent. Mais il appartiendra alors au tribunal de déterminer les droits des parties (art. 31).

(27) « La garantie de conscience doit être représentée, en cas de départ volontaire, motivé par un scrupule de conscience raisonnable et sincère, par une indemnité de départ supérieure à l'indemnité habituelle de congédiement ». (Proposition adressée en décembre 1926 par la Fédération Internationale des Journalistes à ses organisations comme base de campagne commune sur l'indemnité de congédiement. V. F.I.J. *op. cit.* p. 43).

(28) La démission pour raison de conscience étant considérée comme un congédiement patronal, il est juste que le journaliste ait droit au paiement intégral du salaire qu'il devrait toucher pendant la durée du délai-congé. En Hongrie et en Roumanie où les contrats ne prévoient aucune indemnité, pas plus en cas de congédiement normal qu'en cas de démission pour raison de conscience, le journaliste se prévalant de la clause n'a droit qu'au traitement de la période de préavis.

gement immédiat, représentant six mois de traitement. S'il n'a pas trouvé de place dans un délai de six mois il reçoit une nouvelle indemnité égale à la première. Au cas où il aurait été attaché de 5 à 10 ans au journal, s'il est encore sans emploi à la fin de l'année, il a droit à une troisième indemnité d'une année de traitement. Enfin, pour toute nouvelle période de cinq ans de service au même journal le rédacteur qui continuerait à être sans emploi pourra recevoir une nouvelle indemnité de six mois (§ 31).

E. Règlement des contestations nées de l'application de la clause.

Le jeu de la clause ne résultant pas automatiquement de la réalisation de certaines conditions immédiatement contrôlables, mais étant laissé, au contraire, à l'appréciation subjective du journaliste, peut entraîner des contestations très délicates qu'il serait dangereux de soumettre aux juridictions de droit commun. Dans l'intérêt des parties en cause, il est indispensable que les arbitres, chargés de juger le bien ou le mal-fondé des cas de conscience, possèdent une connaissance éprouvée des usages et de la pratique du journalisme.

La compétence, en cette matière, des tribunaux professionnels chargés de trancher les différends relatifs aux conditions de travail semble donc tout indiquée. Dans certains pays, cependant, en raison du caractère idéaliste de la clause dont le fonctionnement repose essentiellement sur la bonne foi et la sincérité du journaliste il a été jugé préférable de déférer les conflits pouvant surgir à ce sujet à des organes spéciaux d'arbitrage.

En *Allemagne*, en *Hongrie*, en *Italie*, en *Tchécoslovaquie* et en *Yougoslavie*, les différends relatifs à la clause de conscience sont soumis aux tribunaux professionnels paritaires (29).

Par contre, en *Roumanie* et en *Autriche*, les cas douteux sont réglés par une institution d'arbitrage particulière. Le contrat collectif de la presse viennoise renferme sur ce point des dispositions très détaillées. Le soin de rechercher si les conditions d'une résiliation pour changement d'orientation sont réunies, est confié à un Comité d'arbitrage de cinq membres, composé de quatre arbitres désignés par moitié par chacune des parties, et d'un président ayant voix prépondérante, nommé par ces arbitres. Le président doit être membre du Conseil National ; il est choisi par le Président de ce dernier au cas où les arbitres ne peuvent s'entendre sur sa désignation. Le Comité d'arbitrage possède des pouvoirs très étendus : il a notamment le droit d'infliger une amende, pouvant s'élever jusqu'à dix mille couronnes, au collaborateur dont l'affirmation relative au chan-

(29) D'après le projet de contrat collectif français, les contestations relatives à la clause de conscience seraient soumises au tribunal arbitral compétent pour tous les différends d'ordre professionnel.

gement d'orientation politique a été reconnue de mauvaise foi.

Les contestations relatives à la clause seraient, d'ailleurs, rendues moins nombreuses et, en tout cas, moins complexes et moins délicates si l'orientation du journal était stipulée dans le contrat d'engagement. A cet égard, le contrat collectif *allemand* contient une disposition dont il serait intéressant de voir adopter l'esprit dans les diverses réglementations nationales (30).

II. — LA QUESTION DE LA CLAUSE DE CONSCIENCE DEVANT L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. —

L'absence de réglementation de la clause de conscience dans un très grand nombre de pays devait inciter les journalistes à réclamer l'adoption de règles protectrices internationales.

La Fédération Internationale des Journalistes avait soumis à ses organes centraux, en 1926, des « propositions précises susceptibles de servir de base de campagne commune sur l'indemnité de congédiement ». Ses efforts devaient aboutir, en 1928, à l'inscription, à l'ordre du jour de la première session de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels, de la question de la clause de conscience. La Commission estima qu'il y avait lieu de poursuivre l'examen du problème « en liaison avec celui du contrat de travail » et qu'il était « nécessaire, à cet effet, de procéder à une consultation plus large, en s'adressant notamment à des directeurs et à des éditeurs de journaux ».

Le B.I.T. transmet les réponses reçues à la deuxième session de la Commission. Nous savons (31) que celle-ci, considérant que la clause dont elle reconnaissait l'existence et approuvait le principe, ne prenait toute sa valeur qu'en liaison avec des stipulations d'ordre plus général qui constituent les éléments essentiels de tout contrat collectif de journalistes, notamment celles qui ont rapport à l'indemnité de rupture, à sa réciprocité et au jugement des contestations par des tribunaux paritaires, décida de demander au Conseil d'administration du B.I.T. de mettre à l'ordre du jour de la session suivante l'étude des « éléments constitutifs d'un contrat collectif » pour les journalistes et créa, dans ce but, une sous-commission mixte.

A l'heure actuelle ce n'est donc plus spécialement la cessation de service qui est portée devant la Commission, mais toute la question du statut du travail. Il faut espérer que dans le projet-type de contrat collectif qui sortira un jour des délibérations de Genève figurera en bonne place la clause de conscience, « sauvegarde indispensable de la dignité morale et de l'indépendance professionnelle des journalistes » (32).

(30) Art. 2 : « Le contrat de travail doit contenir... l'orientation de principe de l'éditeur ou la tendance du journal ou les accords intervenus à ce sujet entre les parties contractantes ».

(31) V. ci-dessus, *La détermination du statut du travail*, p. 95.

(32) *F.I.J.*, op. cit. p. 45.

TITRE II

La réglementation des conditions du travail, la garantie contre les risques professionnels et sociaux, et la solution des conflits du travail

CHAPITRE PREMIER

Le travail des enfants

La protection des enfants employés dans les professions intellectuelles n'intervient guère, en fait, que dans les spectacles publics ou les studios cinématographiques ; mais, même dans ce domaine restreint, elle doit préoccuper les Etats au même titre que celle des enfants employés dans les professions industrielles ou commerciales.

Le théâtre et le cinéma présentent en effet de graves dangers pour la santé et la moralité des jeunes acteurs. Dangers physiques, d'abord, quant à l'hygiène souvent lamentable des loges et des coulisses, et quant aux conditions mêmes du travail ; la nécessité de multiples répétitions, l'heure tardive des représentations théâtrales, l'éclairage aveuglant des « sunlights », les exigences des scénarios, imposant, par exemple, des prouesses acrobatiques ou un travail sous la pluie, font courir de grands risques à l'enfant dont le corps, en plein développement, n'a pas encore acquis les forces de résistance suffisantes. Mais dangers moraux aussi, en raison de la promiscuité quasi continue dans laquelle doit vivre l'enfant et des tentations que celle-ci peut exercer sur son imagination si facilement impressionnable, ainsi qu'en raison de la nature même du travail d'acteur. Dans une communication faite en 1922 à une conférence de fonctionnaires américains chargés de la délivrance des permis de travail des enfants, M. E.-J. Lickley, directeur du « Département de la

fréquentation scolaire obligatoire et de la protection de l'enfance » à Los Angeles, ne craignait pas d'affirmer que « le plus grand mal provient de ce que les enfants vivent dans un monde factice, qui n'a pas l'irréalité normale et naturelle des contes de fées ou des histoires enfantines, mais qui est une espèce de monde truqué dans lequel ils font figure de petits vieillards » (1).

Devant tous ces risques, il pourrait sembler logique de prohiber purement et simplement l'emploi d'enfants dans la représentation des pièces de théâtre ou la réalisation des films. Mais une mesure aussi radicale ne laisserait pas de compromettre gravement l'exécution scénique de nombreuses œuvres constituant le patrimoine artistique de tous les pays et serait une fâcheuse entrave au développement de l'art et de la science qui, grâce au cinéma, voient s'ouvrir des perspectives infinies et des possibilités insoupçonnables d'épanouissement. Aussi la majorité des pays se sont-ils résolus à autoriser l'emploi des enfants, mais en le réglementant sévèrement pour éviter leur étiolement physique et leur perversion morale.

La mesure protectrice essentielle consiste en la fixation d'un âge minimum d'admission au travail. Nous examinerons successivement quelles sont à cet égard les diverses réglementations nationales et comment se présente la question sur le plan de la législation internationale.

SECTION I

LES RÉGLEMENTATIONS NATIONALES

Un grand nombre de pays ont édicté des règles relatives à l'âge d'admission des enfants au travail, soit dans toutes les professions, soit dans des occupations spéciales, notamment dans celles qui font l'objet de notre étude. Certains ont fixé un âge minimum absolu, d'autres, un âge au-dessous duquel un permis d'emploi est exigé, d'autres, enfin, une combinaison de ces deux systèmes. Nous ne pouvons étudier en détail les mesures adoptées dans tous les Etats, mais il nous paraît indispensable de donner quelques indications sur les principales législations en vigueur afin d'avoir une vue d'ensemble des réglementations nationales en la matière (2).

Nous remarquons, tout d'abord, que si la plupart des législations possèdent des dispositions relatives au travail des enfants dans les théâtres, music-halls, cabarets, etc., et, d'une façon générale, dans tous les spectacles publics, quelques-unes seule-

(1) United States Department of Labour. Children's Bureau. *Standards and Problems connected with the Issuance of Employment certificates*, (Washington, Government printing Office). — V. Revue Int. du Trav. vol. xv, n° 2, février 1927 : *L'emploi des enfants dans l'industrie cinématographique*.

(2) V. B.I.T. Rapport gris soumis à la XV^e session de la Conférence Internationale du Travail sur l'âge d'admission des enfants au travail dans les professions non industrielles. (Genève, 1931 - 140 p.).

ment ont soumis l'emploi des enfants dans les prises de films à des conditions particulières. Cette lacune s'explique par l'apparition relativement récente de l'industrie cinématographique (3), mais cette dernière a pris une telle extension qu'un mouvement se dessine un peu partout en faveur d'une intervention des pouvoirs publics.

1° *L'emploi des enfants dans les spectacles publics*

Nous laisserons de côté les spectacles présentant un caractère périlleux pour la vie de l'enfant (exercices de cirque ou tous autres du même genre, acrobaties, contorsions, exhibitions avec chevaux ou animaux sauvages), car ils exigent un travail plutôt corporel que proprement intellectuel, pour nous en tenir exclusivement aux représentations de théâtre ou de café-concert.

Les Etats ayant réglementé ce genre de spectacles peuvent être répartis en trois groupes : A. — Empire britannique ; B. — Continent européen et Amérique du Sud ; C. — Etats-Unis d'Amérique.

A. — *EMPIRE BRITANNIQUE.* —

En *Angleterre* et au *Pays de Galles*, l'âge minimum d'admission fixé par la loi de 1921 sur l'instruction est de 12 ans. Entre 12 et 14 ans, l'emploi est libre, mais en dehors des heures de classe. Pendant les heures interdites de la nuit, fixées par l'autorité locale, un permis peut être accordé sous la condition expresse que l'emploi tienne compte de l'aptitude physique de l'enfant et comporte un bon traitement ainsi que des mesures préservatrices de sa santé. Toutefois aucune restriction n'est apportée à l'emploi occasionnel d'enfants dans des spectacles organisés au profit d'œuvres religieuses, scolaires ou charitables.

En *Afrique du Sud*, la loi exige une autorisation préalable pour l'emploi d'enfants âgés de moins de 14 ans.

La réglementation en *Australie* appartient aux différents Etats de la fédération. L'Australie méridionale fixe un âge minimum de 6 ans tandis que l'Australie occidentale soumet seulement l'emploi à une autorisation jusqu'à 16 ans. Dans les *Nouvelles-Galles du Sud* et au *Queensland*, les deux limites d'âge sont respectivement de 7-12 et 7-17 ans. Comme en Angleterre, une exception est faite dans ces Etats en faveur des représentations de charité.

Au *Canada*, la législation du travail est du ressort des provinces. Une autorisation est nécessaire dans l'Alberta et l'Ontario pour les enfants de plus de 10 ans et de moins de 16 ans, et, dans le Manitoba et le Saskatchewan, pour ceux de moins de 16 ans.

L'âge minimum, dans l'*Etat libre d'Irlande* est de 10 ans ;

(3) La première représentation publique de cinéma ne date que du 28 décembre 1895.

une licence est requise jusqu'à 11 ans ; mais les ventes de charité occasionnelles échappent à la règle.

Tous ces dominions exigent pour la délivrance des permis les mêmes conditions d'aptitude et de bien-être que la métropole.

Des dispositions spéciales régissent en *Grande-Bretagne*, en *Italie* et en *Australie* le recrutement des enfants en vue de leur emploi à l'étranger. La loi britannique du 13 avril 1933 (art. 25 et 26), reprenant ou modifiant certaines dispositions de la loi de 1913, interdit l'emploi, hors du Royaume-Uni, d'enfants de moins de 14 ans dans des spectacles publics, et soumet à une autorisation spéciale celui des adolescents de 14 à 18 ans.

B. — CONTINENT EUROPEEN ET AMERIQUE DU SUD. —

a) Continent européen. —

Les législations *bulgare*, *danoise*, *italienne*, *néerlandaise*, *polonaise*, *suédoise*, *suisse*, fixant seulement un âge minimum d'admission (4) ; quant aux législations *allemande*, *autrichienne*, *belge*, *espagnole*, *grecque*, *norvégienne* et *tchécoslovaque*, elles n'établissent que l'âge jusqu'auquel peut être autorisé l'emploi sur la base d'un permis (5).

La *France* est le seul pays où soit prescrite une double limite d'âge. D'après l'article 50, livre II, du Code du Travail, les enfants des deux sexes âgés de moins de 13 ans (6) ne peuvent être employés comme acteurs ou figurants dans les représentations publiques données dans les théâtres et cafés-concerts sédentaires. (Les « professions ambulantes » réglementées par le Code concernent surtout les spectacles dangereux). Mais la loi comporte des dérogations. L'article 59 donne au Ministre de l'Instruction Publique et des Beaux-Arts à Paris, et aux préfets dans les départements, le pouvoir d'autoriser l'emploi d'enfants pour la représentation de pièces déterminées ; toutefois, en vertu des circulaires ministérielles des 10 mars 1913, 26 juin 1924 et 26 février 1925, ces autorisations exceptionnelles ne peuvent être accordées à des enfants âgés de moins de 9 ans.

Les conditions sous lesquelles sont accordés les permis d'emploi répondent à des buts identiques dans tous les pays : sauvegarder la santé et la moralité de l'enfant ainsi que son instruction. Mais, compte tenu de ces principes essentiels, des dérogations spéciales peuvent être autorisées « dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'instruction ». Il en est ainsi partout,

(4) Bulgarie : 18 ; Italie : 15 ; Danemark, Pays-Bas et Pologne : 14 ; Suède : 12. En Suisse : 14 dans le canton de Genève et 12 dans le canton de Saint-Gall.

(5) Allemagne : 13 ; Autriche, Grèce, Tchécoslovaquie : 14 ; Belgique, Espagne, Norvège : 16.

(6) Le projet de loi adopté par la Chambre des Députés le 30 mai 1933 prolonge jusqu'à l'âge de 14 ans l'obligation de la fréquentation scolaire. Il a été renvoyé devant le Sénat pour l'adoption des modifications apportées depuis le vote sénatorial de 1923.

mais plus particulièrement, cependant, en *Allemagne*, en *Autriche*, en *Grèce*, en *Italie* (7) et en *Tchécoslovaquie*.

b) *Amérique du Sud.* —

L'âge minimum est de 12 ans en *République Argentine* et de 16 ans en *Bolivie*. Au *Brésil* la limite de principe est de 16 ans pour les garçons et de 18 ans pour les filles, mais des dérogations exceptionnelles peuvent être autorisées ; dans les cafés-concerts et cabarets l'âge minimum a même été porté à 21 ans. Les législations *chilienne* et *péruvienne* soumettent simplement l'emploi à l'obtention d'un permis jusqu'à l'âge de 14 ans.

C. — *ETATS-UNIS D'AMERIQUE.* —

Les restrictions légales à l'emploi des enfants varient d'un Etat à l'autre (8).

2° *L'emploi des enfants dans les studios cinématographiques*

Sur ce point, les réglementations sont moins nombreuses en raison, avons-nous dit, de la nouveauté relative du cinéma. Nous signalerons surtout les mesures assez rigoureuses qui ont été spécialement édictées aux Etats-Unis, au Brésil, en Allemagne, en Italie et en U.R.S.S.

Aux *Etats-Unis*, l'industrie cinématographique s'est développée dans divers Etats, l'Illinois, le Michigan, le New-Jersey, la Pensylvanie et plus particulièrement en Californie et dans l'Etat de New-York, mais seuls ces deux Etats ont sévèrement réglementé le travail des enfants dans les studios. Y est notamment interdit l'emploi des enfants de moins de 16 ans non munis d'un permis, lequel, dans l'Etat de New-York, doit être renouvelé chaque semaine. De sérieuses précautions sont prises pour permettre aux enfants de continuer leur instruction : les studios doivent rétribuer des professeurs diplômés, désignés par le *Board of Education*, qui sont chargés de donner quatre heures de cours aux jeunes acteurs sur les huit heures de travail prévues par jour (9).

Les législations allemande (10) et brésilienne (11) présentent

(7) En Italie, aucun âge minimum n'est exigé pour les représentations lyriques et dramatiques alors qu'il est fixé à 15 ans pour les autres genres de spectacles.

(8) « Dans dix-sept Etats et dans le district de Columbia, l'âge minimum d'admission au travail varie de 14 à 16 ans, sans aucune dérogation ; dans six autres Etats, l'âge minimum s'applique uniquement aux enfants qui résident dans l'Etat. Dans neuf Etats, les enfants peuvent être employés à n'importe quel âge pourvu qu'ils aient une autorisation. Cinq Etats possèdent des règlements mais n'ont pas fixé d'âge minimum d'admission. Les onze autres Etats ne prévoient aucune limitation pour la plupart des emplois dans les entreprises de spectacles, bien qu'un certain nombre d'entre eux interdisent l'emploi des enfants à des exercices dangereux ». *The American Child*, New-York, février 1931. — V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol xxxviii, n° 1, 6 avril 1931, p. 19.

(9) V. B.I.T. *Rev. Int. du Travail*, vol. xv, n° 2, février 1927 : *L'emploi des enfants dans l'industrie cinématographique*.

(10) Loi du 31 juillet 1925.

(11) Décret du 12 octobre 1927.

un trait commun : la fixation d'un âge minimum absolu (3 ans) combinée avec l'octroi de dérogations exceptionnelles dans un but artistique ou scientifique. Une autorisation est nécessaire pour les enfants de moins de 13 ans (Allemagne) ou 18 ans (Brésil). Une ordonnance de police de la ville de Berlin, en date du 30 juin 1924 n'accorde aucune dérogation à la limite d'âge de 3 ans et soumet la délivrance des permis à des conditions sévères de forme et de fond tendant à protéger le développement physique, intellectuel et moral de l'enfant. Elle réglemente strictement l'exécution même du travail, exigeant la mise à la disposition des enfants de pièces spéciales pour l'habillement et le repos, sous la surveillance de personnes qualifiées, et prescrivant l'usage de lampes à verre dépoli ou à vapeur de mercure (ces dernières ne doivent, en aucun cas, rester allumées plus de dix minutes de suite).

En *Italie* (12) est interdit l'emploi des enfants de moins de 15 ans, sauf pour la réalisation de films ayant un caractère éducatif (sous réserve, d'ailleurs, d'une autorisation écrite des patrons ou du tuteur). Le permis d'emploi exceptionnel est délivré par le préfet conformément à certaines conditions d'hygiène et de moralité stipulées dans le règlement du 15 avril 1926, reproduit dans celui du 21 juin 1929.

Le travail des enfants et adolescents est réglementé, en *Russie soviétique*, par un arrêté du Commissariat du travail du 12 juillet 1933. Ce texte n'indique pas l'âge des jeunes gens auquel il s'applique, mais en U.R.S.S. sont généralement considérées comme adolescents par la législation les personnes âgées de moins de 17 ans révolus (13). Les dispositions édictées se rapportent aux conditions d'engagement, à la durée et aux conditions du travail. L'engagement, subordonné au consentement des parents et des écoles ou établissements d'éducation intéressés, et à un examen médical sévère, doit faire l'objet d'un contrat qui, pour les enfants de moins de 14 ans, est signé par les parents ou tuteurs. Le maximum des heures de travail — comprises entre neuf heures du matin et quatre heures de l'après-midi — est fixé à trois heures de 8 à 13 ans et à quatre heures de 13 à 15 ans. Une autorisation spéciale de l'organe local de protection sanitaire des enfants et de l'inspection régionale du travail est exigée pour le travail de nuit. L'interruption du travail a lieu toutes les quarante-cinq minutes et est fixée à trente minutes pour le repos. Le repos hebdomadaire de vingt-quatre heures doit coïncider avec le jour de congé des écoles ou établissements d'éducation. Enfin l'exécution du travail est soumise à des conditions d'hygiène et de sécurité physique et morale très

(12) Loi du 10 décembre 1925, reproduite dans le décret-loi du 6 novembre 1926.

(13) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XLVIII, n° 9, 27 novembre 1933, pp. 290-291.

strictes (locaux spéciaux pour le repos, la toilette et les repas, interdiction des douches froides et des scènes de terreur, emploi de verres de protection dans les installations d'éclairage, surveillance des enfants par un pédagogue ou un membre de leur famille).

Dans d'autres pays, en particulier en *Espagne*, en *Autriche*, ce sont les législations relatives aux spectacles publics qui s'appliquent en l'absence de réglementations spéciales.

En *France*, la loi sur l'emploi dans les spectacles publics ne s'étend pas au travail dans les studios ; il s'ensuit qu'aucune limite d'âge n'est imposée aux metteurs en scène pour l'engagement d'enfants dans tous films qu'il leur plaît de « tourner ». Un projet de loi portant interdiction de l'emploi d'enfants de moins de quinze ans dans les prises de vues cinématographiques et prévoyant l'accord de dérogations par le Ministre de l'Instruction Publique et des Beaux-Arts à Paris et par les préfets dans les départements est en instance devant la Chambre des Députés depuis le 5 novembre 1925.

Le développement extraordinaire de l'industrie cinématographique ne permet pas que des pays producteurs de films négligent plus longtemps d'assurer à l'enfant une protection suffisante contre les dangers divers que les nécessités du travail de studio lui font côtoyer.

SECTION II

LA RÈGLEMENTATION INTERNATIONALE

En portant à l'ordre du jour de la Conférence de 1931 la question de « l'âge d'admission des enfants au travail dans les professions non-industrielles », le Conseil d'Administration du B.I.T. (14) ne faisait que poursuivre la réalisation du programme qui a été tracé à l'Organisation Internationale du Travail par les traités de Paix (15), réalisation déjà commencée par l'adoption de la convention de Washington (1919) sur l'âge minimum d'admission des enfants dans les professions industrielles, de la convention de Gênes (1920) sur l'âge d'admission des enfants au travail maritime et des deux conventions de Genève (1921) sur l'âge d'admission des enfants, d'une part aux travaux agricoles, d'autre part aux emplois de soutiers ou de chauffeurs.

Conformément à la procédure de double discussion, la Conférence, après avoir fixé lors de sa quinzième session (juin 1931) les points sur lesquels le B.I.T. devait consulter les gou-

(14) Décision du C.A., 47^e session, février 1930.

(15) Le Préambule de la Partie XIII du Traité de Versailles parle de « la protection des enfants, des adolescents... » et l'article 427, dans ses « principes » envisage « la suppression du travail des enfants et l'obligation d'apporter au travail des jeunes gens des deux sexes les limitations nécessaires pour leur permettre de continuer leur éducation et d'assurer leur développement physique ».

vernements, a adopté, au cours de sa seizième session (avril 1932) un projet de convention et une recommandation (16).

Le projet de convention interdit d'employer dans les professions non-industrielles « les enfants de moins de quatorze ans ou ceux qui, ayant dépassé cet âge, sont encore soumis à l'obligation scolaire primaire en vertu de la législation nationale » (art. 2).

Toutefois, en ce qui concerne l'admission au travail du spectacle, l'article 4 donne aux législations nationales la faculté d'accorder des dérogations, « dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement... afin de permettre à des enfants de paraître dans tous spectacles publics, ainsi que de participer comme acteurs ou figurants dans des prises de vues cinématographiques » (al. 1), mais sous une triple réserve. En premier lieu, ne pourra faire l'objet d'une dérogation l'emploi « qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est rempli, est dangereux pour la vie, la santé ou la moralité des personnes qui y sont affectées » (art. 5) : rentrent dans cette catégorie les spectacles de cirque, variétés et cabarets (art. 4, al. 2, a). Pour ce genre d'emploi, le projet de convention invite même les législations nationales à fixer un âge ou des âges supérieurs à ceux qui sont mentionnés à l'article 2 (art. 5). En second lieu, l'octroi des dérogations sera subordonné à l'établissement de garanties strictes en vue de sauvegarder le bien-être physique et la moralité de l'enfant (art. 4, al. 2, c). Enfin tout travail après minuit sera prohibé (art. 4, al. 2, c).

L'application effective de la convention exige l'établissement par les législations nationales d'un « système approprié d'inspection et de contrôle officiels » (art. 7, a) et de pénalités répressives (art. 7, c).

L'article 8 stipule que les rapports annuels sur l'exécution des conventions, prévus par l'article 418 du Traité de Versailles devront contenir des renseignements complets sur les conditions dans lesquelles auront été autorisées les dérogations.

Un régime spécial a été élaboré pour l'Inde. L'article 9 fixe à 10 ans pour ce pays l'âge minimum et prévoit l'accord de dérogations en cas d'emploi dans les spectacles publics ou les prises de vues cinématographiques. Cette disposition a soulevé une vive discussion au sein de la Conférence (17). Les délégués et conseillers techniques ouvriers de l'Empire britannique et de l'Inde en demandèrent la suppression pour des raisons d'humanité. Les délégués patronaux et gouvernementaux hindous la présentèrent au contraire comme un premier pas fait pour l'amélioration du sort des enfants dans ce pays où il

(16) V. les textes du projet de convention et de la recommandation dans le *Bulletin Officiel du B.I.T.*, vol. xvii, n° 2, 15 mai 1932, pp. 77 à 85.

(17) V. *B.I.T. Inf. Soc.* vol. xlii, n° 6, 9 mai 1932, pp. 220-221.

est si misérable, et comme une application concrète de l'article 405 du Traité de Versailles qui invite la Conférence à « avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes » et à suggérer les modifications qu'elle juge nécessaires « pour répondre aux conditions propres à ces pays ». La suppression fut repoussée, mais il fut décidé que la révision de l'article 9, au bout de cinq ans d'application de la convention, devrait s'étendre à toutes les parties de la convention elle-même (art. 9, 5°) et que cet article cesserait d'être applicable s'il était établi dans l'Inde une législation rendant la fréquentation scolaire applicable jusqu'à l'âge de quatorze ans (art. 9, in fine) (18).

Les règles et méthodes proposées par la Conférence dans sa recommandation sont naturellement beaucoup plus hardies. Dans la partie II de ce texte, la Conférence estime que l'emploi des enfants dans tous spectacles publics ou dans les prises de vues cinématographiques devrait être, en principe, interdit aux enfants de moins de 10 ans. Quant aux dérogations à cette règle, elles devraient être « minimales et admises seulement dans la mesure où peut l'exiger l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement ». Les autorisations, accordées pour des cas individuels, devraient être justifiées par la nature ou le genre particulier de l'emploi, l'aptitude physique de l'enfant, et subordonnées au consentement des parents ou tuteurs.

Les enfants employés dans les films devraient être soumis à la surveillance de médecins spécialistes des maladies des yeux et recevoir l'assurance de pouvoir continuer leurs études. La partie IV propose d'interdire aux « personnes ayant été condamnées pour certaines infractions graves, ou adonnées de façon notoire à l'ivrognerie » l'emploi d'enfants autres que les leurs. Enfin pour le contrôle (partie V) la Conférence pense qu'il est désirable d'instituer un « système public d'enregistrement et de livrets d'emploi et d'identité » et, dans le cas particulier d'enfants employés dans les spectacles publics, d'accorder aux agents de l'inspection ou du contrôle l'accès aux locaux où les représentations sont exécutées.

La transformation de cette recommandation en projet de convention aurait une portée considérable. Elle est difficilement réalisable à l'heure actuelle, mais il n'est pas impossible que des principes considérés aujourd'hui comme simplement « recommandables » fassent dans quelques années l'objet d'une

(18) L'Assemblée législative hindoue, sur la proposition de Sir Frank Noyce, Ministre des industries et du travail, considérant qu'il n'était plus urgent de régler les cas des enfants employés dans l'industrie et dans les fabriques non réglementées, a décidé, le 20 septembre 1933, de ne pas ratifier le projet de convention et de ne pas accepter la recommandation de la Conférence. — V. B.I.T. *Inf. Soc.*, vol. XLVIII, n° 9, 27 novembre 1933, pp. 278-279.

réglementation internationale. La suppression des bureaux de placement payants, notamment, suggérée par la Conférence de Washington en 1919 et décidée par un projet de convention adopté en 1933, en est une preuve. D'ailleurs, sans recourir à la procédure de discussion d'un projet de convention, nous savons qu'une recommandation de la Conférence Internationale du Travail peut aboutir à « promouvoir » les législations nationales (19). Souhaitons que celle que nous venons d'analyser parvienne rapidement à ce résultat.

(19) V. Georges Scelle, *L'Organisation Internationale du Travail et le B.I.T.*, op. cit. p. 168.

CHAPITRE II

La durée du travail

SECTION I

LA LIMITATION DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL

Le principe de la limitation des heures de travail repose sur des considérations physiologiques, morales et économiques.

Considérations physiologiques d'abord. Les forces du travailleur ne sont pas inépuisables et le temps que celui-ci consacre à sa tâche doit être régulièrement limité pour éviter le surmenage. Cette raison peut procéder, d'ailleurs, d'un point de vue égoïste aussi bien qu'altruiste, les uns considérant que la vie humaine est un bien sacré qu'il importe de conserver intact le plus longtemps possible, les autres n'y voyant qu'une réserve de forces, un « capital » à entretenir dans l'intérêt de la production.

Considérations morales ensuite. Le travailleur n'est pas une machine ; il possède avant tout une personnalité qui ne peut vraiment se développer que pendant les heures de repos et de loisir.

Considérations économiques enfin. La limitation de la durée du travail doit constituer, d'une part, un remède à la concurrence internationale si elle est adoptée simultanément par tous les pays industriels et, d'autre part, un palliatif au chômage engendré, en grande partie, par la surproduction des richesses.

Il faut reconnaître que la raison majeure invoquée pour la limitation de la journée de travail a été la protection physique, intellectuelle et morale des travailleurs. Les diverses législations nationales et la convention internationale de Washington sur les « huit heures » ont été adoptées surtout sous la poussée irrésistible des travailleurs organisés et de l'opinion publique. Actuellement, non seulement le principe des « huit heures » n'est plus mis en doute — alors qu'il était encore vivement combattu dans certains pays il y a quelques années — mais devant la crise économique qui atteint le monde entier il est de plus en plus question d'une nouvelle diminution de la journée de travail (1).

Mais si la nécessité d'une réglementation ne peut être mise

(1) Quelques pays ont déjà institué la semaine de quarante heures et, aux Etats-Unis il est même question d'adopter la semaine de trente-deux heures. On sait que s'est tenue à Genève, du 10 au 25 janvier 1933, une Conférence prépa-

en doute pour les travailleurs manuels, en est-il de même pour les travailleurs intellectuels ? Il semble bien que le travail de l'esprit échappe, par sa nature abstraite, à toute tentative de mesure, à l'inverse du travail manuel qui est essentiellement contrôlable (2).

Certes, dans quelques professions, dans celle d'artiste de théâtre ou de cinéma, par exemple, il est aisé de déterminer le moment où se produit le travail demandé, puisque ce dernier coïncide avec l'horaire établi. L'ingénieur, le chimiste, au service d'une entreprise ou d'un laboratoire, sont soumis aux heures de travail des contremaîtres, des ouvriers ou des garçons de manipulation. Pour un professeur, la durée officielle de son travail est fixée par un emploi du temps.

Mais ce travail, susceptible de contrôle comme celui de l'ouvrier, peut-on prétendre en toute bonne foi qu'il représente tout l'effort intellectuel dépensé par le travailleur ? S'il est exact que l'artiste, l'ingénieur, le professeur doivent exercer leur métier à heures déterminées, il serait faux de soutenir que leur activité intellectuelle cesse au sortir du théâtre ou du studio, de l'usine ou de l'établissement d'enseignement.

L'acteur de théâtre ou de cinéma doit étudier minutieusement son rôle avant de le jouer sur la scène ou devant l'objectif de la « camera ». L'ingénieur doit se tenir sans cesse au courant des progrès de la technique, consacrer ses loisirs à la solution d'un problème qui se pose dans son travail professionnel. Le professeur a des devoirs à corriger, des cours à préparer et les nécessités de sa profession l'obligent à suivre attentivement les diverses manifestations de la vie littéraire, artistique, scientifique ou juridique. Le nombre des heures de présence au lieu où doit être exécuté le travail demandé n'indique donc que très imparfaitement la durée du travail fourni par l'intellectuel.

Bien plus, il peut être parfois très difficile de préciser dans certaines professions les moments où le travail est réellement produit. Ainsi, dans le journalisme, qui voudrait prétendre que les seuls instants de travail du rédacteur sont ceux qu'il passe dans les bureaux du journal ? Le critique théâtral, le reporter sportif, le chroniqueur judiciaire exercent leur métier en allant

ratoire tripartite pour la réduction à quarante heures de la durée moyenne de la semaine de travail, et que la Conférence Internationale du Travail, au cours de sa session de juin 1933, a décidé d'adresser aux gouvernements un questionnaire portant, d'une part sur « l'opportunité de prévoir, sous la forme de convention une réglementation internationale tendant à réduire la durée du travail pour remédier au chômage et pour faire participer les travailleurs au bénéfice des progrès techniques », d'autre part sur le problème du maintien des salaires.

(2) « L'activité intellectuelle est à tel point mêlée à chaque instant de la vie d'un individu, les préoccupations professionnelles ont une telle tendance à réapparaître à tous les moments de l'activité intellectuelle qu'il est impossible de dire à quelle minute précise un travailleur intellectuel commence à produire ce qu'exige de lui sa profession, à quelle minute il s'arrête ». B.I.T. *Les Conditions de travail et de vie des journalistes*, op. cit. p. 101.

écouter une pièce, assister à une compétition athlétique ou suivre les débats d'un procès.

Est-ce à dire qu'il soit impossible, voire inutile, en pratique, de chercher à limiter les heures de travail d'un intellectuel ? Non point. Bien que la détermination précise de ce temps de travail soit souvent difficile, il est bon, cependant, qu'intervienne une limitation des heures de présence qui peuvent être exigées du travailleur. Il ne faudrait pas, en effet, que le caractère diffus du travail de l'esprit servît de prétexte à la fixation par l'employeur d'un nombre d'heures de travail manifestement exagéré. Arguer de la nature abstraite de l'effort intellectuel pour refuser de préciser le temps de présence dans l'exercice de la profession serait laisser la porte ouverte à d'innombrables abus. Il serait même logique que la durée à fixer fût inférieure à celle qui est imposée aux travailleurs manuels puisque le travail intellectuel, avons-nous vu, se prépare et se poursuit, en fait, bien au-delà du lieu où il est censé devoir être fourni.

Nous examinerons la question de la réglementation de la journée de travail chez trois catégories de travailleurs qui ont déjà fait l'objet d'études très documentées du B.I.T. : les ingénieurs et les chimistes, les journalistes et les artistes de cinéma.

§ 1. LES HEURES DE TRAVAIL DES INGENIEURS ET DES CHIMISTES (3)

Nous savons qu'il est difficile de demander à des techniciens un nombre d'heures de travail très différent de celui des ouvriers et aides qui sont sous leurs ordres. La convention de Washington sur les « huit heures » exclut, il est vrai, de son application « les personnes occupant un poste de surveillance et de direction » et de nombreuses législations nationales (4) contiennent une disposition semblable. Mais, en fait, la majeure partie des ingénieurs sont astreints à travailler pendant le même temps que les ouvriers. En *Lettonie*, le seul pays où la loi fixe une durée différente de travail pour les intellectuels (six heures), une exception est établie pour ceux dont le travail est inséparable de celui des ouvriers : c'est la durée de travail de ces derniers qui doit être prise en considération (5). Quelquefois, un texte assimile formellement la durée du travail des intellectuels à celle des manuels. En *Tchécoslovaquie*, une circulaire du 21 mars 1919 précise que la loi du 19 décembre 1918 sur la journée

(3) V. B.I.T. *Les Conditions de vie des ingénieurs et des chimistes*, op. cit. pp. 61-62.

(4) *Allemagne* (ordonnance du 18 mars 1919) ; *Belgique* (arrêté du 28 février 1922) ; *Espagne* (décret royal du 15 janvier 1920) ; *Italie* (décret-loi du 15 mars 1923) ; *Lettonie* (loi du 24 mars 1922) ; *Pays-Bas* (loi du 21 janvier 1922) ; *Portugal* (décret n° 5516) ; *Suisse* (loi fédérale du 27 juin 1919) ; *Yougoslavie* (loi du 28 février 1922).

(5) Loi du 24 mars 1922, art. 2 (V. B.I.T. *Série Législative*, 1922, Lett. 1).

de huit heures s'applique « à tous les salariés, non seulement aux ouvriers proprement dits, mais encore aux employés, aux travailleurs manuels et intellectuels, quel que soit leur rang social » (6).

Dans nombre de législations, aucune distinction n'est faite entre ingénieurs, employés et ouvriers. En *Autriche*, en *Finlande*, en *France*, en *Italie*, le chiffre des heures de travail est identique pour tous ces travailleurs.

En général, dans les règlements d'usine, les contrats-types, les conventions collectives, la durée du travail exigible varie entre 40 et 48 heures par semaine.

Quant aux heures supplémentaires faites après la journée de travail réglementaire ou pendant la nuit, elles sont rarement payées aux ingénieurs (sauf dans quelques industries, notamment dans celle du cinéma) qui reçoivent presque toujours des salaires mensuels fixes. Sur ce point ces travailleurs sont nettement désavantagés par rapport aux ouvriers ; il serait juste, pourtant, pour compenser la durée de leur travail *total* qui, en réalité, excède celle de leur présence effective, qu'ils fussent rémunérés proportionnellement aux services rendus en dehors de leur travail normal. Nous ne contestons pas que certains techniciens arrivent à toucher des appointements parfois très élevés, mais, la plupart du temps, la rémunération du travail des ingénieurs et chimistes — surtout des débutants — est loin de correspondre à leur valeur technique (7).

§ 2. LES HEURES DE TRAVAIL DES JOURNALISTES (8)

Le travail journalistique se prête mal à la fixation d'une durée précise en raison des conditions particulières dans lesquelles il est fourni. Nous avons montré, par l'exemple du chroniqueur judiciaire, dramatique ou sportif que le temps passé dans une enceinte de tribunal, une salle de théâtre ou sur un terrain de sports doit être compté comme temps d'activité professionnelle effective, alors que les heures passées à la rédaction du journal ne peuvent être, souvent, que de simples heures de présence. Mais cette présence étant généralement exigée par les administrations de journaux, les journalistes se sont efforcés de faire insérer dans leurs contrats la stipulation d'une durée maximum de service et la réglementation du travail de nuit imposé par les nécessités de la profession.

(6) V. B.I.T. *op. cit.* p. 67.

(7) V. le rapport soumis, au nom de la C.T.I. française, par M. Paul Dubois au Congrès de 1930 de la C.I.T.I. sur la réglementation de la durée du travail des techniciens de l'industrie. (C.T.I., *bulletin* n° 35, 1^{er} trimestre 1931, pp. 202-203).

(8) V. B.I.T. *Les condit. de trav. et de vie des journal.* *op. cit.* ; F.I.J. *Les condit. de trav. des journal, d'après leurs contr. collect.* *op. cit.*

I. — LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL DE JOUR. —

Sur ce point, il n'existe, en aucun pays, de réglementation légale particulière aux journalistes. Partout, sauf au *Luxembourg* (9), en *Tchécoslovaquie* (10) et en *U.R.S.S.* (11) où les journalistes sont officiellement soumis à la loi de huit heures, la limitation de la durée du travail est fixée par les usages ou les contrats collectifs.

Parfois le contrat collectif se borne à fixer la durée hebdomadaire du travail diurne ou nocturne en laissant aux contrats individuels le soin d'indiquer le détail des heures de service. En *Autriche*, pour les journaux de midi et du soir ne paraissant qu'une fois par jour, la durée ne doit pas dépasser quarante-deux heures par semaine. En *Grande-Bretagne*, d'après l'accord de 1921 passé entre la *Newspaper Proprietors' Association* et la *National Union of Journalists*, la semaine de travail comprend au plus cinq journées et demie de huit heures chacune, y compris les heures de repas (soit un total de quarante-quatre heures) pour ceux qui travaillent le jour. Le temps de travail des reporters ne doit pas dépasser ce chiffre à moins que leurs occupations ne les appellent en dehors de la ville.

Certains contrats collectifs contiennent des dispositions plus détaillées. C'est ainsi que le contrat *australien*, après avoir fixé à quarante-six heures par semaine la durée du travail des journalistes autres que les rédacteurs en chef, rédacteurs en chef adjoints et chefs du personnel, stipule que dans les journaux du soir le travail doit commencer à 9 h. 45 au plus tard. Le journaliste est tenu d'inscrire sur le livre-horaire déposé à la rédaction ses heures d'arrivée et de départ. Mais, à l'inverse du contrat anglais, la durée des repas doit être défalquée du temps passé au bureau. Le travail peut être interrompu par l'employeur, sous condition d'un avertissement préalable d'au moins une heure, mais les interruptions ne doivent pas être inférieures à trois pour permettre au journaliste de les utiliser.

Dans la plupart des pays, la moyenne quotidienne de travail n'est pas très élevée. Même au *Luxembourg* et en *Tchécoslovaquie* (12) où les journalistes sont théoriquement sous le régime de la loi de huit heures, le temps de présence, en fait, n'atteint pas ce chiffre. En *Belgique*, au *Brésil*, en *Pologne*, en *Suède*, la durée normale est de six à sept heures. En *France*, le nombre des heures de présence varie selon les journaux (13).

(9) Loi du 31 octobre 1919 réglementant la durée du travail des employés.

(10) Loi de 1918 relative à la durée du travail.

(11) Arrêté du Commissariat du Travail, en date du 15 mars 1925 étendant aux journalistes l'application des articles 94 et 95 du Code du travail soviétique sur la journée de huit heures.

(12) La durée du travail prévue par le contrat collectif de la *Prager Presse* ne doit pas excéder 7 heures par jour, divisibles au plus en deux parties.

(13) Le projet de contrat collectif adopte la semaine de 48 heures (art. 6, al. 2).

Par contre, quelques contrats collectifs, très complets en d'autres matières, sont muets sur la durée du service exigible (14). En Suisse, les journalistes tiennent à être maîtres de l'emploi de leur temps : « la présence à la rédaction pendant des heures strictement fixées ne peut être demandée que si l'intérêt du journal l'exige », lit-on dans l'article 11 de l'accord conclu en 1923 entre l'Association des journalistes et celle des éditeurs de journaux. De même, en Italie, le contrat collectif laisse à la direction du journal la faculté d'établir un horaire lorsqu'elle le juge nécessaire (art. 9).

II. — LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL DE NUIT. —

Dans le journalisme, le travail de nuit est courant, car la plupart des journaux paraissent le matin. Aussi ne saurait-on l'interdire. Mais comme il présente de sérieux dangers pour la santé et de multiples inconvénients dont le plus grave est, sans contredit, d'empêcher le travailleur de jouir pleinement de la vie familiale, une réglementation sévère s'impose. Il faut, avant tout, interdire qu'un même journaliste puisse être astreint, par la direction d'un journal tirant plusieurs éditions quotidiennes, à exécuter successivement un travail de jour et un travail de nuit. Certaines entreprises importantes, comme les grandes agences d'information, qui fonctionnent sans arrêt, ont réussi à établir un roulement de trois équipes se relayant toutes les huit heures (15) : ce système mériterait d'être généralisé.

On ne trouve nulle part de réglementation *légale* du travail de nuit des journalistes. Les rares contrats collectifs contenant des clauses relatives à ce travail se bornent soit à fixer une durée plus courte que celle du travail de jour, soit à prévoir une rémunération plus élevée, soit à octroyer un repos spécial. Rentrent dans la première catégorie les contrats australien, autrichien et britannique.

En *Australie*, la semaine de travail qui, nous l'avons vu, est fixée à quarante-six heures pour le travail diurne, ne doit pas dépasser quarante heures, réparties sur cinq nuits, pour le travail nocturne (c'est-à-dire le travail accompli entre huit heures du soir et six heures du matin), sauf lorsqu'il s'agit de l'édition du dimanche des quotidiens du soir : dans ce cas, le maximum est reporté à quarante-six heures.

Le contrat collectif, de la *presse viennoise* déclare que « les collaborateurs qui sont régulièrement employés au service de nuit et dont la collaboration se prolonge par suite au-delà de minuit et demie, ne peuvent pas, exception faite pour les lundis

(14) En Allemagne, le « contrat de service normal » ne réglemente pas la durée du travail. Seul, l'accord intervenu avant la guerre entre l'Union de la presse ouvrière et les journaux du parti social-démocrate, a fixé un maximum quotidien de six heures.

(15) V. B.I.T., *op. cit.* p. 110.

et les jours qui suivent les jours de repos de l'établissement, être employés avant le commencement de l'heure de travail du soir suivant » (art. 16, al. 9) ; sont exclus de cette disposition les rédacteurs de nuit qui ne commencent pas leur travail avant dix heures et demie du soir, mais ceux-ci ne peuvent être employés à aucun travail avant midi et demie.

Quant au contrat *britannique* de 1921, il établit pour les rédacteurs réguliers de nuit une semaine de travail comprenant au plus cinq nuits et demie, de sept heures chacune, y compris les heures des repas (soit un total de trente-huit heures et demie au lieu de quarante-quatre heures pour le travail de jour).

Parmi les pays qui accordent une rémunération plus élevée il faut citer l'*Allemagne*, l'*Italie*, la *Pologne* et la *Suède*. Mentionnons également, comme compensation au travail de nuit le congé supplémentaire de huit jours prévu par le contrat de la *Prager Presse*.

Une réglementation qui envisagerait parallèlement à une diminution de la durée du service une augmentation de la rémunération constituerait un mode excellent de protection des collaborateurs du journal obligés par leur profession de travailler la nuit. C'est l'une des revendications de la Fédération Internationale des Journalistes.

III. — LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE. —

Il est normal que le journaliste soit récompensé de tout travail fait en dehors des conditions précises de son engagement. Cette compensation peut consister en un repos proportionnel aux heures supplémentaires effectuées ou en une indemnité pécuniaire. Le cas du travail supplémentaire fait l'objet de dispositions particulières dans les contrats collectifs de certains pays, notamment en *Australie*, en *Autriche*, en *Italie*, en *Suisse*.

§ 3. LES HEURES DE TRAVAIL DES ARTISTES DE CINEMA (16)

Les méthodes modernes de réalisation des films rendent assez difficiles la fixation préalable d'un temps uniforme de travail quotidien ou hebdomadaire. Il arrive, en effet, que les acteurs soient obligés de « tourner » pendant plusieurs heures de suite, le jour ou la nuit, pour mettre au point une scène qui, à la projection sur l'écran, ne durera que quelques minutes, et demeurent ensuite quelques jours sans fournir le moindre travail. Mais s'il n'est guère possible, en pratique, d'établir une stricte répartition des heures d'emploi des artistes, il est

(16) V. l'I.T.P. *Feyperct* à la C.C.T.I. sur les conditions de travail dans les studios de cinématographe, op. cit. ; Arnold Kohler : *Quelques aspects des conditions du travail dans l'industrie cinématographique*, Rev. Int. du Travail, juin 1931, op. cit.

indispensable, cependant, que ceux-ci soient protégés par un maximum d'heures de travail et touchent une rétribution proportionnelle aux heures supplémentaires qui peuvent leur être demandées dans l'intérêt de la production.

Le nombre des heures de travail varie suivant les pays et, à l'intérieur de chaque pays, suivant les studios. La notion même de « durée du travail » n'est pas comprise partout de la même façon. En *Allemagne*, les employeurs ont tendance à entendre par « jour de prise de vues » le jour pendant lequel est *effectivement* tourné le film, et ne payent l'artiste que pour le temps qu'il consacre à jouer son rôle, tandis qu'aux *Etats-Unis*, l'artiste est supposé « travailler » dès qu'il a franchi la porte du studio où il a été régulièrement convoqué. En *France* les heures de travail sont « comptées à partir de l'heure fixée sur chaque convocation de l'artiste » (art. X du contrat collectif de 1933).

En ce qui concerne le temps de présence exigé, le contrat de service établi par la compagnie allemande *U.F.A.* est très rigoureux : pendant toute la durée du contrat l'artiste est obligé de mettre tout son temps et tous ses efforts à la disposition de la Compagnie et de se présenter en tout lieu et à tout moment du jour ou de la nuit de la semaine ou du dimanche, selon les prescriptions du producteur.

En *France*, le contrat collectif contient une disposition semblable (16 bis) mais le nombre des heures de travail est fixé à quarante-huit par semaine pour l'artiste engagé à la semaine, au mois ou à l'année (de même que pour les engagements à forfait de *x* fois six jours dans une période donnée) et à huit heures par jour pour l'artiste au cachet (17).

Le contrat-type américain de l'*Academy of Motion Picture Arts and Sciences* n'a pas adopté les revendications de l'Association des acteurs sur la semaine de travail de quarante-huit heures, mais il contient une garantie de repos minimum de douze heures après le moment où l'artiste est libéré de son travail.

En *Grande-Bretagne*, le temps de travail des artistes va de neuf heures du matin à onze heures du soir ; mais les salaires sont rarement majorés après sept heures, bien que le travail de jour s'arrête à six ou sept heures du soir.

Dans les studios *italiens* le personnel artistique n'est pas

(16 bis) Art. VII : « Pendant la durée de son engagement, l'artiste devra se tenir à la disposition du producteur à tous moments et en tous lieux qui lui seront indiqués. Il en sera de même pendant la semaine précédant le jour fixé pour le commencement de l'interprétation de son rôle, pour subir tous essais de prises de vues et de son et participer à toutes répétitions du film.

Enfin, pour concourir aux travaux de perfectionnement du film, l'artiste restera également, après la fin de son engagement, une semaine à la disposition du producteur qui aura à lui payer au prorata de son engagement tous les jours de travail effectués par lui durant cette semaine... »

(17) Art. X, al. 1.

soumis à la réglementation légale en raison du caractère discontinu du travail.

En *Tchécoslovaquie*, au *Brésil*, la journée de travail est ordinairement de huit heures et comporte trois interruptions.

Ces exemples montrent qu'il n'est pas absolument impossible d'aboutir à une réglementation de la durée du travail des artistes de cinéma et que les nécessités de la prise de vues ne sont pas incompatibles avec le régime des huit heures (18).

APPENDICE : LA QUESTION DU TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES

Ce que nous venons de dire du travail de nuit des travailleurs intellectuels s'applique aux femmes aussi bien qu'aux hommes. Il est cependant une catégorie de travailleurs que certaines législations, notamment la législation britannique, considèrent comme devant rentrer dans la sphère d'application de la convention de Washington portant interdiction du travail de nuit dans l'industrie (19), celle des femmes ingénieurs ou préposées à un emploi supérieur. L'avis consultatif rendu par la Cour de Justice Internationale le 15 novembre 1932 est d'un intérêt capital car en confirmant l'interprétation britannique il vient de placer les Etats ayant ratifié la convention devant l'alternative de mettre leur réglementation en concordance avec la législation internationale ou de voter la revision de celle-ci (20).

Examinons brièvement les conditions dans lesquelles la Cour Permanente de La Haye a été amenée à se prononcer sur le champ d'application du texte de Washington.

L'article 3 de la convention du 28 novembre 1919 sur le travail de nuit des femmes stipule que « les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucun établissement industriel, public ou privé, ni dans aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille ».

Or, en 1929, le rapport adressé au Conseil d'Administration du B.I.T. par le Gouvernement britannique (conformément à l'article 408 du Traité de Versailles) sur l'application pendant l'année 1928 de la convention ratifiée par le Parlement depuis 1921, s'exprimait en ces termes : « On a fait observer au Gou-

(18) Le « code de concurrence loyale » de l'industrie théâtrale récemment adopté aux Etats-Unis fixe même à 40 heures la durée maximum de travail hebdomadaire. — V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XLVIII, n° 9, 27 novembre 1933.

(19) La convention appelle travail de nuit celui qui est effectué entre dix heures du soir et cinq heures du matin.

(20) Appelée à diverses reprises à donner son avis sur la compétence de l'O.I.T. c'est la première fois que la C.P.J.I. se prononce sur l'interprétation d'une convention adoptée par la Conférence.

vernement de Sa Majesté que l'absence, dans la présente convention, de toute disposition analogue à celle contenue à l'article 2, a, de la convention sur les quarante-huit heures et par laquelle les personnes occupant un poste de surveillance ou de direction sont exclues du champ d'application de la convention, devait avoir pour effet d'empêcher des femmes d'occuper certains emplois dans lesquels le travail continu est nécessaire. On s'est plaint, en particulier, que des femmes, ingénieurs de carrière, étaient exclues de certains postes de contrôle dans les entreprises de production de force électrique, en raison du fait que le travail de nuit leur était interdit. Il convient d'ajouter que le travail de nuit dont il s'agit est également interdit par la loi sur les fabriques et ateliers actuellement en vigueur en Grande-Bretagne ; mais le projet de loi d'amendement et de codification qui a été envisagé contenait une proposition tendant à exclure des dispositions générales réglementant les heures de travail des femmes les personnes occupant un poste responsable de direction et qui ne sont pas occupées usuellement à des travaux manuels » (21).

A sa 49^e session (juin 1930) le Conseil d'Administration fut saisi par le Gouvernement britannique d'une proposition de révision de la convention quant à l'étendue de l'interdiction (22). Il décida de consulter les Gouvernements et, à sa 51^e session (janvier 1931), vota l'inscription, à l'ordre du jour de la XV^e Conférence, de la revision de la convention de Washington sur le point suivant : « insertion dans la convention d'une disposition stipulant que la convention ne s'applique pas aux personnes occupant des postes de surveillance ou de direction ». La Conférence se prononça en faveur du texte présenté par la Commission chargée de rapporter la question ; mais le vote final sur l'ensemble du nouveau texte n'ayant pu réunir la majorité des deux tiers requise par l'article 405, alinéa 2, du Traité de Versailles, la revision fut rejetée.

La difficulté signalée par le rapport britannique n'était donc pas résolue et pourtant les divergences d'interprétation des Gouvernements faisaient de plus en plus ressortir la nécessité de préciser la portée de l'article 3. C'est alors que le Gouvernement britannique suggéra au Conseil d'Administration du B.I.T., par une lettre en date du 20 janvier 1932, de provoquer — ainsi que l'y autorise l'article 423 du Traité de Versailles — une consultation de la Cour Permanente de Justice Internationale. Sur la prière du Conseil d'Administration (57^e session,

(21) V. *Mémoire du B.I.T.* (16 juillet 1932) adressé à la Cour. *Publications de la C.P.J.I., Série C — Plaidoiries, exposés oraux et documents* (2^e partie : *Pièces de la procédure écrite*, p. 161 et suiv.) 26^e session, 1932, n^o 60. — V. également : *Bulletin Officiel du B.I.T.* vol. XVIII, n^o 2, 15 juin 1933, pp. 62 et suiv.

(22) Le Conseil d'Administration fut saisi en même temps de deux propositions de révision des gouvernements suédois et belge, mais celles-ci étaient relatives à la définition et à la modification de la période de nuit.

avril 1932) le Conseil de la Société des Nations saisit, le 9 mai 1932, la Cour de La Haye d'une demande d'avis consultatif, conformément à l'article 14 du Pacte, sur la question suivante : « la convention... s'applique-t-elle, dans les établissements industriels visés par elle, aux femmes qui occupent des postes de surveillance et de direction et n'effectuent pas normalement un travail manuel ? »

Avant d'étudier l'avis donné par la Cour, voyons succinctement quels ont été les arguments invoqués par les partisans de l'interprétation extensive d'une part, et par les partisans de l'interprétation restrictive d'autre part (23).

Les premiers s'appuyaient, en premier lieu, sur le texte même de l'article 3 qui ne fait aucune distinction entre les femmes auxquelles doit s'appliquer la convention. Ils faisaient valoir, en second lieu l'absence de toute clause semblable à l'exception stipulée par la convention des huit heures pour les « personnes occupant un poste de surveillance ou de direction ou un poste de confiance ». En face de cette thèse littérale, les partisans de la discrimination implicite de l'article 3 se fondaient sur des arguments d'ordre historique en s'efforçant de démontrer, par les travaux préparatoires de la Convention de Washington, que celle-ci ne fait que s'inspirer de la Convention de Berne, adoptée en 1906, sur l'interdiction du travail de nuit des femmes employées dans l'industrie, laquelle ne s'appliquait, en fait, qu'aux ouvrières, comme semblent le prouver les travaux préparatoires de ce dernier texte et la pratique de nombreux Etats en la matière. A quoi les protagonistes de la thèse littérale répondaient que s'il existe un lien historique indéniable entre les deux conventions, il était, par contre, beaucoup plus difficile d'établir un lien juridique en raison de l'imprécision sur ce point des travaux préparatoires de la Convention de Washington.

Le problème qui se posait à la Cour de La Haye était donc très délicat à trancher. La Cour, considérant que « les limites du domaine d'activité de l'Organisation Internationale du Travail ne sont pas fixées dans la Partie XIII d'une façon précise ou rigide », que « le texte de l'article 3, considéré isolément... est rédigé en termes généraux exempts d'ambiguïté ou d'obscurité », qu'« il est nécessaire de trouver un motif valable pour donner à la disposition une interprétation autre que celle qui est conforme au sens naturel de ses termes » et qu'une telle interprétation ne ressort pas assez nettement des travaux préparatoires de la Convention de Washington, a exprimé l'avis, par six voix contre cinq (24), que « la convention... s'applique,

(23) Sur toute cette question, voir les publications citées à la note 21.

(24) Pour : MM. Adalci, Guerrero, Urrutia, Sir Cecil Hurst, MM. Negulesco, Jhr van Eysinga. Contre : MM. le baron Rolin-Jacquemyns, Rostworowski, Fromageot, Schücking et Azilotti. Ce dernier, se prévalant du droit que lui conférait l'article 71 du Règlement de la Cour, a joint à l'avis une opinion dissidente.

dans les établissements industriels visés par elle, aux femmes qui occupent des postes de surveillance ou de direction et n'effectuent pas normalement un travail manuel ».

L'interprétation de la Cour de Justice constitue une réaffirmation de l'universalité de la réglementation internationale du travail en l'absence de toute clause contraire formellement exprimée par les projets de convention de la Conférence. Mais il faut convenir qu'elle va à l'encontre des intérêts de certaines catégories de travailleurs.

Il est nécessaire que les ouvrières soient protégées contre une exploitation possible de leurs employeurs par une interdiction de tout travail de nuit, mais les conditions de travail des femmes ingénieurs ne présentent pas les mêmes dangers, et les empêcher d'exercer leur profession la nuit n'aboutit qu'à les priver d'une appréciable rémunération en provoquant leur remplacement par des collègues masculins.

De nombreuses organisations professionnelles féminines se sont émues et le Conseil International des Femmes, au cours de la réunion tenue à Stockholm du 26 juin au 6 juillet 1933 par son Comité exécutif, a prié le Conseil d'administration du B.I.T. de soulever de nouveau la question de la revision de la Convention. Ce dernier a décidé, lors de sa 64^e session tenue le 23 octobre 1933, d'inscrire ce point à l'ordre du jour de la Conférence du Travail de mai 1934. Il est probable que le résultat sera, cette fois, positif, l'avis de la Cour de La Haye enlevant aux délégués à la Conférence tout motif d'hésitation sur la portée de l'article 3. A cet égard, il est intéressant de noter que la Fédération Syndicale Internationale s'est prononcée, devant la Cour, pour une interprétation restrictive, du fait que celle-ci « ne trouverait dans les milieux ouvriers aucune opposition et ne serait pas considérée comme une infraction aux principes de la protection sociale qui sont à la base de la Partie XIII du Traité de Paix » (25).

SECTION II

LA RÉGLEMENTATION DU REPOS

Pour permettre au travailleur de se délasser le corps et l'esprit et de récupérer les forces qu'il a dépensées dans l'exercice de son métier, la limitation de la journée de travail doit être complétée par l'institution d'un repos hebdomadaire et de congés payés. Ce sont ces deux formes de repos que nous allons examiner en ce qui concerne les intellectuels salariés.

(25) Exposé de M. Schevenels, représentant de la F.S.I., à la séance publique du 14 octobre 1932. V. C.P.J.I., *op. cit.* 2^e partie, *Séances publiques et plaidoiries*, p. 249. V. également le *mémoire* présenté par la F.S.I. à la Cour le 1^{er} août 1932 (*op. cit.* 1^{re} partie, *Pièces de la procédure écrite*, pp. 196-198).

§ 1. LE REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est accordé sans trop de difficultés dans toutes les professions intellectuelles salariées. Toutefois, dans le journalisme, certains pays se sont refusés jusqu'à maintenant à le consacrer par la loi ou le contrat collectif en raison des résistances rencontrées dans les milieux patronaux. A moins que la publication des journaux ne soit interdite une fois par semaine, il n'est pas facile, en effet, pour les entreprises ne possédant qu'un personnel de rédaction restreint et spécialisé, de concilier l'octroi régulier d'un jour de repos avec les exigences de la parution. Tout en reconnaissant la légitimité de ce repos, beaucoup d'administrations préféreraient n'être pas soumises à des règles légales trop sévères. D'ailleurs, même dans les Etats où les collaborateurs des journaux sont protégés par la loi, la stricte application de celle-ci laisse souvent à désirer.

Aussi bien les journalistes se rendent-ils compte des difficultés occasionnées par l'obligation de respecter à la lettre la garantie du repos hebdomadaire, et sont-ils les premiers à reconnaître la nécessité de certaines dérogations quant au moment d'attribution du repos, mais leurs efforts tendent précisément à éviter que l'absence de dispositions légales ou conventionnelles serve de prétexte à de dangereux abus. Ils voudraient que le principe du repos fût toujours inscrit dans la loi ou le contrat collectif, quitte à consentir quelques concessions sur les modalités de son application.

Le repos hebdomadaire varie suivant les textes et les usages en vigueur. Dans quelques pays, il résulte implicitement de l'interdiction faite aux journaux de paraître un jour par semaine.

En *Espagne*, une ordonnance de 1919 s'oppose à la publication des journaux le dimanche soir ou le lundi matin.

Le repos des journalistes *autrichiens* est la conséquence indirecte du décret du 18 novembre 1921, lequel, en interdisant le travail du dimanche dans l'industrie et le commerce, rend impossible l'impression des journaux.

C'est en *Italie* que l'on trouve à ce sujet les dispositions les plus typiques. Le décret royal du 23 juin 1923 prescrit que « tous les journaux quotidiens doivent omettre chaque semaine un numéro de toutes leurs éditions de telle sorte que chaque édition ne paraisse plus que six fois par semaine » (art. 1^{er}). Et le décret du 7 octobre de la même année précise que « dans aucune imprimerie, le travail d'impression des périodiques, de quelque nature que ce soit, ne pourra commencer entre le dimanche à 6 heures et le lundi à 6 heures ».

En *U.R.S.S.* les journaux ne paraissent pas le lundi pour permettre aux journalistes de profiter du repos de quarante-deux heures consécutives institué pour tout travailleur par le Code

du Travail (art. 109). À défaut de prescriptions aussi radicales, le repos, dans les autres pays, est généralement donné le dimanche, mais des exceptions peuvent être admises dans l'intérêt de la parution du journal. Quelquefois le repos est formellement accordé par la loi.

En *France*, la loi du 11 juillet 1925 a étendu au « personnel affecté à la rédaction dans les entreprises de journaux et d'informations » l'application de la loi du 13 juillet 1906 relative au repos hebdomadaire. Ce dernier doit être dominical et simultané, mais les journalistes ont obtenu de pouvoir le prendre par roulement et un autre jour que le dimanche.

Les journalistes *luxembourgeois* bénéficient, d'après la loi du 31 octobre 1919 (art. 9), d'un repos ininterrompu de trente-huit heures devant coïncider dans la mesure du possible avec le dimanche.

En *Roumanie* l'article 10 de la loi du 18 juin 1925 sur les repos des employés des établissements industriels et commerciaux reconnaît aux journalistes un repos ininterrompu de vingt-quatre heures les dimanches et jours fériés.

Quant aux journalistes *tchécoslovaques*, ils sont libres le dimanche, en vertu de la loi de 1918 sur la durée du travail, ainsi que le lundi matin.

Différents contrats-types et contrats collectifs réglementent le repos hebdomadaire.

Celui-ci est, en *Allemagne*, de vingt-quatre heures consécutives ; sa répartition ne peut être modifiée que dans des cas exceptionnels (art. 8 du contrat de service normal).

Il est fixé au dimanche en *Suisse* ; le contrat-type prévoit, cependant, qu'il peut être remplacé par un repos convenable au cours de la semaine (art. 11, § 2).

Dans d'autres pays, sa durée est plus longue.

En *Autriche*, le contrat collectif de la *presse viennoise* accorde aux journalistes le dimanche et une demi-journée supplémentaire pour compenser l'impossibilité d'appliquer la semaine anglaise dans les journaux en raison de leur édition du dimanche matin. Le travail du dimanche doit, autant que possible, être évité ou, du moins, faire l'objet d'une rétribution spéciale, sauf en ce qui concerne les comptes rendus de représentations théâtrales, concerts, expositions d'art, événements sportifs, etc., ayant lieu le dimanche. La demi-journée supplémentaire commence à 14 heures, et nul n'a le droit d'y renoncer, mais un roulement peut être établi pour choisir le moment le plus opportun.

En *Suède*, le repos institué par le contrat-type est de trente-six heures ininterrompues par semaine.

Les contrats collectifs de *Grande-Bretagne* et d'*Australie* prévoient des repos pour les rédacteurs de jour et les rédacteurs de nuit. Les rédacteurs de jour jouissent, dans ces deux pays,

d'une journée et demie de repos hebdomadaire ; le contrat australien précise que la demi-journée peut être remplacée par une journée entière tous les quinze jours et que le repos hebdomadaire total, quand il ne peut être accordé, doit être rétribué à un taux supérieur de 50 pour cent au taux ordinaire. Les rédacteurs de nuit bénéficient, en Australie, de deux nuits par semaine et, en Grande-Bretagne, d'une nuit et demie seulement, cette demi-nuit pouvant être remplacée par une nuit complète tous les quinze jours ou deux nuits complètes tous les mois.

C'est la coutume qui préside à l'octroi du repos hebdomadaire en *Belgique*, en *Bulgarie*, au *Brésil*, aux *Etats-Unis*, aux *Pays-Bas*, en *Pologne*, au *Portugal*. Les usages reconnaissent en général aux journalistes la liberté dominicale.

Le dimanche est certainement le jour le plus favorable au repos hebdomadaire, car il permet au travailleur de se consacrer en toute indépendance à la vie familiale, religieuse, politique ou sociale, et de se distraire comme il lui plaît. Mais pour rendre ce jour de repos pratiquement obligatoire dans le journalisme, il ne suffirait pas d'interdire la parution des journaux le dimanche soir ou le lundi matin, ainsi qu'il en a été décidé, avons-nous vu, dans quelques pays ; il faudrait aussi empêcher les journalistes de s'adonner à tout compte rendu ou reportage des diverses manifestations dominicales de la vie nationale et internationale ! S'il ne s'agissait que d'accoutumer le public à se passer de journaux un jour sur sept, ce serait facile ; toutefois, il n'est pas souhaitable que celui-ci soit laissé dans l'ignorance d'événements qu'il peut avoir un intérêt immédiat à connaître et à suivre de très près. Le principe du repos hebdomadaire doit être intangible, mais les exigences de l'information rapide et le rôle immense joué par la presse moderne dans la formation de l'opinion publique et dans l'éducation populaire font apparaître la nécessité de l'appliquer avec souplesse et opportunité.

§ 2. LES CONGES PAYES

La pratique des congés payés, qui commence à s'introduire chez les travailleurs manuels (26), est répandue depuis longtemps dans les professions commerciales et intellectuelles. Nous ne l'envisagerons ici que sous l'aspect des *vacances annuelles*, car

(26) En France, un projet de loi sur les vacances payées a été déposé en 1926 par M. Durafour, alors Ministre du Travail.

Sur le plan international, signalons que la Conférence technique préparatoire sur les conditions de travail dans les mines de charbon, réunie à Genève en janvier 1930, a prié le Conseil d'administration de soumettre la question des congés payés des mineurs à l'une des prochaines sessions de la Conférence Internationale du Travail, et que, d'autre part, le Conseil d'administration, après examen des vœux adoptés à la 2^e session de la Commission Consultative des employés, a décidé, lors de sa 64^e session (octobre 1933) d'inscrire définitivement à l'ordre du jour de la Conférence de 1935 la question des congés payés.

nous retrouverons la question des *congés de maladie* en étudiant la protection contre les risques sociaux (27).

Il n'est pas nécessaire d'insister longuement sur l'utilité des vacances. Chacun sait que le repos hebdomadaire est insuffisant pour réparer complètement la fatigue occasionnée par l'exercice continu de la profession. A la suite d'efforts sans cesse répétés, l'organisme s'affaiblit peu à peu, et il serait légitime de reconnaître à l'ouvrier le droit de pouvoir disposer chaque année, comme l'employé de commerce, l'artiste, l'ingénieur, le journaliste etc., d'un certain délai — pendant lequel continuerait à courir son salaire — destiné à récupérer ses forces et à le soustraire momentanément à l'obsession de la lutte quotidienne pour le pain.

Il est bon de reconnaître, toutefois, que le besoin de vacances, indéniable pour tous les travailleurs, est particulièrement impérieux pour les intellectuels. Nous avons vu qu'il est impossible de calculer la quantité de travail fournie par le professeur, l'ingénieur ou le journaliste d'après le nombre d'heures effectivement passées dans la salle de classe, le bureau de l'usine ou la salle de rédaction. Le travail de l'esprit, répétons-le, n'est pas susceptible de mesure et peut se poursuivre même contre le gré du travailleur, pendant ses repas et son sommeil. La fatigue cérébrale étant plus dangereuse que la fatigue corporelle, parce que plus insidieuse, sa réparation, très lente et très délicate, exige un repos relativement long.

De même que les fonctionnaires publics, les intellectuels salariés de l'industrie, du commerce et des professions libérales jouissent dans tous les pays de vacances annuelles dont la durée varie suivant la nature et l'importance de leur emploi. Voyons quelle est, sur ce point, la situation des techniciens et des journalistes.

I. — LES VACANCES ANNUELLES DES INGENIEURS ET DES CHIMISTES. —

Les ingénieurs et chimistes salariés bénéficient de vacances allant, selon les pays et selon leur ancienneté de service, de deux semaines à un mois par an (28). En France, le délai le plus fréquent est de quinze jours. A l'étranger, il n'y a guère que l'Autriche et la Pologne qui règlent par la loi la durée des congés annuels. D'après l'article 17 de la loi autrichienne du 11 mai 1921, les vacances ne sont pas inférieures à quinze jours et peuvent atteindre cinq semaines après vingt-cinq ans d'emploi. Quant à l'article 2 de la loi polonaise du 16 mai 1922, il est ainsi conçu : « il sera accordé aux travailleurs intellectuels occupés dans le commerce, l'industrie et les bureaux, un congé

(27) V. ci-dessous, p. 194.

(28) V. B.I.T., *Les Conditions de vie des ingénieurs et des chimistes*, op. cit.

payé ininterrompu de deux semaines ou d'un mois après une période de travail ininterrompue de six mois ou d'un an respectivement » (29). Parfois la question des vacances est traitée dans les conventions collectives ou les contrats-types (*Italie, Suisse*). Mais, en général, l'octroi de vacances dépend du bon vouloir des employeurs.

II. — LES VACANCES ANNUELLES DES JOURNALISTES (30).

Le journalisme est l'une des professions intellectuelles les plus épuisantes (31). Aussi le droit à des vacances annuelles (32) a-t-il été reconnu partout par l'usage aux collaborateurs du journal, avant de l'être, dans certains pays, par la loi ou le contrat collectif.

A. — Réglementations législatives.

Les pays où s'appliquent aux journalistes les législations générales du travail sont peu nombreux. On peut citer le *Brésil* (33) et l'*U.R.S.S.* (34) où les journalistes bénéficient des quinze jours de congé annuels reconnus à tous les travailleurs salariés.

Dans d'autres pays les journalistes sont assimilés aux employés. Ainsi au *Luxembourg*, en vertu de la loi du 30 octobre 1919 (art. 6) sur les conditions de travail des employés, les journalistes ont droit à un congé payé de dix jours après trois années de service, et de vingt jours après cinq années. Ajoutons qu'en fait ils jouissent de délais plus longs grâce à la bienveillance des directeurs luxembourgeois.

Enfin, dans certains pays (*Autriche, Yougoslavie*) les vacances sont expressément prévues par les textes législatifs. En *Autriche*, la loi du 11 février 1920 sur les journalistes, (art. 3), fixe la durée des vacances annuelles à un mois au minimum et à un mois et demi au bout de dix années de service au journal. Les mêmes délais sont prévus par le décret-loi yougoslave du 25 septembre 1926 (art. 3).

B. — Réglementations conventionnelles.

Le quantum prévu dans les conventions collectives oscille entre deux et six semaines, mais est, en général, d'un mois.

a) Conventions fixant un minimum de deux semaines.

Le contrat de service normal allemand accorde (art. 9) un

(29) V. B.I.T. *Série Législative*, 1922. Pol. 2.

(30) V. B.I.T. *op. cit.* ; F.I.J. *op. cit.*

(31) « Il faut au journaliste une santé de fer. Le moment de son travail qui se fait en grande partie la nuit, les conditions dans lesquelles il s'effectue et, parmi ces dernières, surtout la hâte imposée par le rythme rapide du journal, sont autant de causes d'usure ». B.I.T. *op. cit.* p. 120.

(32) Le soin de remplacer le journaliste en vacances incombe généralement à la maison d'édition. En Yougoslavie, cependant, les collègues de rédaction du journaliste en congé sont tenus d'assurer son service sans indemnité spéciale (art. 18 du décret-loi de 1926).

(33) Loi du 30 octobre 1926.

(34) Code du travail, art. 114.

congé minimum de deux semaines après six mois de collaboration, de trois semaines après un an et de quatre semaines après trois ans. En *Suisse*, l'accord conclu en 1923 entre journalistes et éditeurs fixe des minima de deux et trois semaines (35).

b) *Conventions fixant un minimum de trois semaines.*

Rentrent dans cette catégorie les conventions d'Australie, d'Espagne et de Grande-Bretagne. Le contrat collectif *australien* fixe le chiffre de trois semaines et envisage le cas de cessation de service. Si le journaliste quitte le journal avant un an, il ne peut prétendre à aucun congé ; mais, si la rupture provient de l'employeur après plus de six mois d'emploi, la durée des vacances est proportionnelle à celle du service effectué.

En vertu de l'accord d'avril 1928, les vacances prévues dans la presse de l'*Espagne centrale* sont de vingt jours après un an de service et l'infraction à cette règle par le directeur du journal est sanctionnée par une amende équivalente au montant d'un mois de salaire.

En *Grande-Bretagne*, le contrat collectif de mars 1921 des membres londoniens de l'Union nationale des journalistes précise même l'époque des vacances : trois semaines à prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

c) *Conventions fixant un minimum d'un mois.*

Aux termes de l'article 15 (al. 1) du contrat collectif italien « les journalistes qui ont des appointements fixes ont droit... en plus du repos de fête établi par la loi, à un mois de vacances chaque année, à établir de préférence pendant la période de juin à octobre, selon les exigences du journal ». Nous constatons ici une analogie avec le contrat londonien quant au moment du choix des vacances.

Le délai d'un mois se rencontre également en *Roumanie* dans le contrat collectif de la presse minoritaire de Transylvanie et en *Suède* dans le contrat-type recommandé par l'Association des éditeurs et la Fédération de la presse.

D'autres contrats prévoient le minimum d'un mois, mais accordent un délai supplémentaire après un certain temps de service ou en cas de service de nuit.

1) *Supplément pour ancienneté de services.* — En *Autriche*, le contrat collectif de la presse viennoise accorde les mêmes congés que la loi de 1920 sur les journalistes, mais stipule que les dix années de services qui, d'après la loi, donnent droit à un mois et demi de vacances doivent s'entendre de « toute activité journalistique prouvée » (art. 17). Cette modification est d'une très grande importance, car elle permet au journaliste ayant été employé par plusieurs entreprises successives de béné-

(35) Deux semaines pour le rédacteur au service d'un journal paraissant moins de six fois par semaine ; trois semaines pour les autres rédacteurs.

ficier du supplément de deux semaines réservé, par la loi, à celui qui a appartenu pendant dix ans au même journal.

On trouve des délais semblables en *Pologne* dans le contrat collectif des journalistes de Varsovie.

2) *Supplément pour service de nuit.* — Le journaliste affecté à un service de nuit a droit à une semaine de vacances supplémentaire en *Autriche* et en *Tchécoslovaquie*, et à deux semaines en *Pologne*.

C. — *Usages en l'absence de réglementations.*

A défaut de réglementations législatives ou conventionnelles, la durée des vacances varie suivant les usages de chaque pays : elle est généralement de deux ou trois semaines, parfois d'un mois (*Belgique, Bulgarie, Etats-Unis, France, Grande-Bretagne* (36), *Hongrie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie* (37)).

Dans notre pays, les vacances sont de quinze jours à un mois selon les directeurs. Le projet de contrat collectif prévoit une durée ininterrompue d'un mois pour tout rédacteur appartenant au journal depuis un an au moins (art. 8).

De cette brève analyse des réglementations ou usages appliqués dans les divers pays, il ressort que le principe des congés annuels payés est partout reconnu aux journalistes. Partant de cette constatation, la F.I.J. a cru pouvoir introduire, dans son projet de contrat-type de novembre 1927, les clauses suivantes :

« Tout journaliste, après un an de travail dans la maison ou après dix ans d'exercice de la profession, a droit à un mois de congé par an.

« Après dix ans dans la même rédaction, le droit aux vacances est d'un mois et demi.

« Ces vacances doivent normalement être prises durant les mois de juillet, août et septembre ; le choix des dates, dans ces limites, est laissé aux rédacteurs dans l'ordre de leur ancienneté dans la maison. Les vacances ne peuvent être prises à une autre époque de l'année qu'en vertu d'un accord particulier ». (38).

Ces propositions s'inspirent des lois autrichienne et yougoslave pour la fixation de la durée et des contrats collectifs italien et britannique pour le choix de l'époque en faisant coïncider celle-ci avec la belle saison. Entre les dispositions du contrat collectif de la presse viennoise, le plus favorable de tous, et les usages encore trop rigoureux de certains pays, le projet de la Fédération Internationale des Journalistes apparaît comme un compromis susceptible de rallier l'adhésion unanime des organisations patronales de presse.

(36) Dans la province.

(37) Dans les régions autres que la Transylvanie.

(38) V. *B.I.J. op. cit.* p. 129

CHAPITRE III

Les risques professionnels

SECTION I

LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

La garantie d'un salaire minimum, la fixation d'un âge-limite d'admission au travail, la réglementation de la durée du travail, l'institution d'un repos hebdomadaire et de congés annuels payés seraient des mesures de protection insuffisantes si l'exécution du travail n'était elle-même soumise à certaines conditions d'hygiène et de sécurité.

Le problème de la *prévention* des accidents et maladies professionnels a donné lieu dans tous les pays à l'élaboration de réglementations minutieuses, mais celles-ci ne concernent que les professions industrielles et commerciales. En général, les intellectuels salariés ne sont pas compris dans le champ d'application des prescriptions de salubrité édictées en faveur des ouvriers ou des employés de commerce. Sans doute les collaborateurs intellectuels de l'industrie (ingénieurs, chimistes) obligés par leurs travaux d'être en contact étroit avec les travailleurs manuels, bénéficient-ils des mêmes conditions d'hygiène que ces derniers lorsqu'ils se trouvent à l'atelier ou au laboratoire, mais le contrôle de l'inspection du travail s'exerce rarement dans les locaux particuliers qu'ils occupent à l'usine. Les travailleurs intellectuels des professions non-industrielles sont exposés à des dangers évidemment moindres, n'ayant pas à redouter d'accidents dus à l'emploi de machines, mais ils sont soumis à des conditions hygiéniques souvent défavorables. Des plaintes sont portées dans tous les pays contre l'insuffisante propreté et l'installation défectueuse des bureaux. Mais c'est surtout dans les salles de théâtre et les studios de cinéma que l'hygiène laisse à désirer.

L'HYGIENE ET LA SECURITE DU TRAVAIL DANS LES SALLES DE THEATRE. —

Une enquête faite en *France* par la Fédération Nationale du Spectacle auprès de ses organisations syndicales adhérentes a montré que les conditions d'évacuation, en cas de sinistre, des locaux affectés au personnel des établissements de spectacle étaient nettement insuffisantes dans certaines grandes salles parisiennes et faisaient courir de très grands risques aux musiciens d'orchestre, que l'aménagement et l'aération des loges et des

foyers d'artistes prêtaient à de graves critiques, et que l'installation de lavabos était souvent considérée comme superflue (1). L'Union des Artistes a porté devant le Conseil Supérieur du Travail un amendement, unanimement approuvé par les membres ouvriers et patronaux, étendant aux troupes de tournées les dispositions du décret du 10 juillet 1913 sur la protection des travailleurs.

A l'étranger, du reste, l'hygiène déplorable des lieux de travail des artistes a fait également l'objet de maintes protestations et les organisations professionnelles intéressées ont porté l'examen de ce problème sur le plan international. En juin 1928, le Congrès international du Théâtre, de la Musique et du Cinéma, réuni à Paris, a demandé que les pouvoirs publics inscrivent dans les cahiers des charges des théâtres toutes les clauses pouvant garantir l'hygiène du personnel, artistes ou musiciens, qu'aucune salle de spectacle ne puisse s'ouvrir sans que soient prises en même temps des mesures pour assurer les meilleures conditions de travail au personnel sus-visé et que soient scrupuleusement appliqués les règlements en vigueur.

L'HYGIENE ET LA SECURITE DU TRAVAIL DANS LES STUDIOS DE CINEMA. —

La question de l'hygiène et de la sécurité du travail revêt une importance particulière dans les studios de prises de vues cinématographiques.

A. La prévention des maladies contagieuses. —

Au studio, comme au théâtre, les conditions du travail sont propices à la transmission des maladies contagieuses. Il est donc indispensable de veiller attentivement à l'assainissement des locaux de travail et de repos des artistes ainsi qu'à l'observation de mesures de propreté individuelle.

a) *Hygiène des locaux de travail.* — L'irritation des voies respiratoires, qui conduit souvent à la tuberculose, est due principalement à l'absorption de poussières : d'où la nécessité de procéder à des dépoussiérages périodiques ainsi qu'à des arrosages et à une aération judicieuse.

b) *Hygiène des loges.* — De même que les locaux de travail, les loges réservées à l'attente, à l'habillage et au repos des artistes doivent être saines et confortables. Il serait désirable que toutes fussent dotées d'installations modernes, de chauffage et d'hydrothérapie (2).

c) *Hygiène individuelle.* — Se borner à l'adoption des

(1) « Dans bien des théâtres, les artistes en sont encore réduits au pot à eau et au seau ; quant aux musiciens et aux machinistes, ils ont, eux, et encore pas toujours, le robinet dans la cour ». *Rapport de la Fédération française du Spectacle au Congrès de la C.I.T.I. de 1930.* (V. C.R. op. cit. p. 161).

(2) V. Rapport du Docteur de Courtry au Congrès International du Cinéma de 1926 (B.I.T. *Les conditions de travail dans les studios de cinématographe*, rapp. à la C.C.T.I., 1929, op. cit. p. 46).

mesures de salubrité générales que nous venons de citer ne serait pas d'une grande efficacité dans la lutte contre les maladies contagieuses si les artistes ne s'astreignaient, de leur côté, à observer une hygiène rigoureuse. Les fards devraient toujours être individuels car, trop souvent, le bâton de rouge à lèvres emprunté à un camarade complaisant par un artiste pressé de retoucher son maquillage sert de véhicule aux bacilles de la tuberculose ou de la syphilis. Quant aux costumes, aux perruques, aux accessoires, leur désinfection s'impose après usage, et l'usage de vestiaires métalliques devrait être rendu obligatoire pour diminuer le plus possible les risques de contagion.

B. La prévention des accidents et maladies professionnels. —

La profession d'artiste de cinéma comporte de sérieux risques d'accidents. La réalisation d'une œuvre cinématographique exige parfois de la part des acteurs de véritables prouesses acrobatiques qui ne sont pas sans dangers. De nombreuses précautions d'ordre technique, dans le détail desquelles nous ne pouvons entrer, doivent être prises pour réduire les risques au minimum et il serait bon que tous les pays producteurs de films prissent modèle sur la Grande-Bretagne où chaque studio possède un poste de secours médicaux avec un docteur et une infirmière. En dehors des accidents proprement dits, les artistes peuvent voir leur santé compromise par les exigences de certains metteurs en scène. Il en est ainsi, par exemple, de l'obligation de travailler sous la pluie. Il faudrait que les conditions d'exécution d'exercices dangereux fissent l'objet de clauses très précises dans les contrats d'engagement. Le contrat collectif français contient à cet égard une disposition assez favorable (3).

Les dangers les plus redoutables auxquels étaient exposés les artistes et techniciens jusqu'à ces dernières années provenaient de la nature de l'éclairage utilisé dans les prises de vues. Les affections cutanées ou « coups de soleil électrique » et surtout les ophtalmies étaient très fréquentes.

Les troubles visuels étaient dus principalement à la clarté aveuglante des lampes à arc ou à vapeur de mercure, très riches en radiations infra-rouges, bleues, violettes et ultra-violettes. Si ces dernières sont absorbées par le verre, il n'en est pas de même, en effet, des autres qui causent de graves inflammations de la conjonctive. On chercha à y remédier, d'une part, en donnant aux éclairagistes des lunettes pourvues de verres spéciaux à forte teneur de sel de plomb et en munissant les projecteurs à arc de verres rubis foncé, d'autre part, en interposant des écrans de verre jaunes entre les acteurs et la source lumi-

(3) Art. XVIII al. 1 et 2 : « Aucun exercice pénible de sport ne pourra être exigé de l'artiste s'il n'a pas été prévenu à l'avance et si cet exercice n'est pas mentionné dans les conditions particulières du contrat. En cas d'indisposition, aucune immersion ne pourra être imposée à l'artiste »

neuse. Mais l'emploi de l'écran jaune nuisait à l'impression de la pellicule ordinaire. On est parvenu à tourner cette difficulté par l'utilisation d'une pellicule panchromatique.

L'apparition du film sonore, dont l'enregistrement nécessite l'élimination de tous bruits parasites, a obligé les techniciens à remplacer les procédés d'éclairage précités — devenus inutilisables à cause de leur bourdonnement continu — par des lampes à incandescence silencieuses, moins nocives, quoique pas complètement inoffensives (4). Par contre, pour obtenir, en vue de la sonorisation des films, des studios rigoureusement « étanches », il est devenu indispensable de supprimer, lors du travail, toute ouverture d'aération, d'où une élévation très rapide de la température intérieure (celle-ci atteint fréquemment 30°) imputable aux projecteurs. Pour éviter cet inconvénient des recherches ont été entreprises qui paraissent devoir aboutir à d'intéressants résultats. Un jeune ingénieur français, M. André Claude, parent du célèbre physicien Georges Claude, vient de mettre au point, avec ses collaborateurs, MM. Debrieu et Lecorguillier, des tubes à gaz rares dont les propriétés actiniques correspondent à celles des sunlights et qui présentent sur ces derniers l'avantage de dégager beaucoup moins de calories. De grands espoirs sont fondés sur ces expériences de « lumière froide » dont la mise au point révolutionnera les conditions d'enregistrement cinématographique (5).

Le problème de l'hygiène et de la sécurité dans les studios avait été porté en 1929 devant la Commission Consultative des travailleurs intellectuels, mais celle-ci en a momentanément suspendu l'examen (6).

L'amélioration des conditions d'hygiène et la prévention efficace des accidents et maladies occasionnés par le travail est

(4) V. B.I.T. Rapp. cit. p. 40 ; Hygiène du Travail, 1932, fascicule n° 309, pp. 1-3 ; Revue Int. du Trav., juin 1931, art. cit. de A. Kohler, p. 816.

(5) Nous devons remercier tout particulièrement M. R. Bocquel, ingénieur du son, des précisions qu'il a bien voulu nous donner sur ce point de technique lors d'une récente visite aux studios Gaumont. — V. sur la « lumière froide » l'intéressante étude de M. Jean Labadié dans « La Science et la Vie » de mars 1934 (pp. 225-232).

(6) Sur les instances du Congrès International du Cinéma en 1926, du Gouvernement finlandais et de l'union internationale des artistes de Cinéma en 1928, le B.I.T. et la Commission Consultative des intellectuels avaient décidé de mettre à l'étude les conditions de travail dans l'industrie cinématographique. Un rapport très documenté du Bureau avait été soumis à la Commission en 1929 et celle-ci avait décidé, sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration, de continuer son enquête sur les trois points suivants : hygiène et sécurité, durée du travail et emploi des enfants. Mais sur l'intervention d'un délégué-adjoint du Gouvernement français qui fit valoir que le travail au studio était un travail purement industriel et qu'il fallait, en conséquence, en renvoyer l'étude aux Commissions de protection du travail dans les usines, le Conseil d'administration a retiré provisoirement la question de l'ordre du jour des travaux de la Commission Consultative. Le B.I.T. continue néanmoins sa tâche de documentation.

V. à ce sujet le *Rapport moral du Secrétaire Général* de la C.I.T.I. au Congrès de Londres, 1930 (C.R. sténog. op. cit. p. 16).

encore assez difficile à réaliser dans les diverses professions intellectuelles salariées. Il faudrait que les textes adoptés dans les divers pays fussent effectivement appliqués et même renforcés dans l'intérêt des travailleurs (7). Souvent, il est vrai, ceux-ci ignorent l'étendue exacte de leurs droits et, par conséquent, ne savent pas faire observer par les employeurs les prescriptions législatives ou réglementaires théoriquement en vigueur ; aussi serait-il utile de rechercher les moyens de leur donner connaissance des règlements existants, comme le proposait la Confédération Internationale des travailleurs intellectuels à son Congrès de 1930. Les organisations professionnelles ont à ce sujet une grande tâche à accomplir.

SECTION II

LA RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Lorsque le travailleur est victime d'un accident ou d'une maladie causés par le fait et à l'occasion de son travail professionnel, il serait profondément injuste de lui en faire supporter la réparation. L'accident du travail, la maladie professionnelle doivent être considérés comme des *risques* de l'entreprise et, par suite, être laissés à la charge de l'employeur. Ce principe a soulevé de vives oppositions, notamment en ce qui concerne la réparation des maladies professionnelles, mais il n'est plus discuté aujourd'hui.

I. — ACCIDENTS DU TRAVAIL. —

Les intellectuels exposés aux accidents par la nature de leur profession sont relativement peu nombreux, mais cette constatation ne saurait motiver leur exclusion du bénéfice des lois sociales.

Nous ne pouvons rechercher dans ce chapitre quelles sont les diverses catégories d'intellectuels visées par les législations nationales sur la réparation des accidents. Quelques pays ont édicté des lois intéressant tous les salariés. D'autres n'ont voulu protéger que les travailleurs de l'industrie, du commerce, de l'agriculture, ou les marins, laissant en dehors de leur réglementation la plupart des intellectuels. Ainsi, en France, sont exclus du champ d'application de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail les personnels des professions libérales, des

(7) La Conférence permanente des Fédérations Internationales professionnelles a commencé en 1931 une vaste enquête sur l'hygiène dans les écoles. La C.I.T.I. a entrepris, de son côté, une enquête sur l'hygiène dans les bureaux et, lors de son Congrès de novembre 1933, a émis un vœu tendant à l'application à ces locaux des législations concernant la protection et la sécurité des travailleurs, à l'institution d'un contrôle rigoureux et à l'adoption de mesures d'hygiène publique et de prévoyance sociale.

administrations publiques, des écoles et établissements d'enseignement, des établissements hospitaliers et d'assistance, qui, d'ailleurs, jouissent de statuts particuliers (8). Les établissements de spectacles sont assujettis à la loi du 12 avril 1906 étendant aux exploitations commerciales le régime de la loi de 1898, mais la jurisprudence française s'est longtemps refusée à faire bénéficier les artistes des dispositions légales sous prétexte que le caractère personnel de leur travail s'opposait à l'existence d'un lien de dépendance entre eux et leur employeur (9). Une jurisprudence plus récente admet toutefois la subordination en cas de travail effectué dans les locaux et sous la direction de l'employeur (10).

Quant aux intellectuels employés dans les entreprises assujetties aux lois de 1898 et de 1906 (ingénieurs, chimistes, techniciens du commerce) ils ne peuvent, en pratique, profiter complètement de la législation sur les accidents car souvent leur salaire dépasse le chiffre maximum au-dessus duquel le taux d'indemnisation est de plus en plus réduit. Le salaire n'est compté, en effet, que pour la moitié jusqu'à 8.000 francs, pour le quart de 8.000 à 18.500 et pour le huitième au-delà de ce dernier chiffre (11). Les collaborateurs intellectuels de l'industrie et du commerce, dont les appointements dépassent en général 18.500 francs, se trouvent donc toucher, en cas d'accident, des indemnités assez faibles.

Plusieurs autres pays, du reste, ont fixé des maxima légaux. En *Allemagne*, la limite est de 2.700 marks. En *Grande-Bretagne*, une loi de 1923 a élevé de 250 à 350 livres sterling par an le chiffre du revenu-limite pour l'application du *Workmen's Compensation Act* de 1880. Un projet de loi élaboré par le Labour Party et les Trade-Unions porte la limite à 500 livres et propose que même les travailleurs ayant des revenus supérieurs soient admis à bénéficier de la loi sur leur demande. La *National Federation of Professional Workers* accepte cette clause, mais voudrait que le salaire maximum fût porté à 800 livres (12). D'après la loi *italienne* du 31 janvier 1904 le salaire fixe ne doit pas dépasser vingt liras par jour. En *Suède*, la loi du 17 juin 1916 ne peut s'appliquer aux travailleurs gagnant plus de 9.000 couronnes par an. Un maximum a, d'ailleurs, été également institué dans beaucoup d'autres pays (13).

(8) V. G. Scelle, *Précis élémentaire de législation industrielle*, op. cit. p. 246.

(9) *Cass. Civ.*, 8 déc. 1895, D. P. 76 - 1 - 359. — Dalloz *Jurisp. gén. Suppl.*, *Vo Théâtres, spectacles*, § 113 et s. — V. Hélène Lhoumeau, *La condition juridique des salariés intellectuels*, 1929, op. cit. pp. 23 et 128.

(10) *Paris*, 16 déc. 1921, D. P. 1921 - 2 - 10. V. H. Lhoumeau, *eod. loc.*

(11) Loi du 9 juillet 1926.

(12) V. Rapport de M. Smith, délégué britannique, au Congrès de 1930 de la C.I.T.I.

(13) Outre les pays susvisés, citons l'*Afrique du Sud*, l'*Argentine*, l'*Australie*, la *Belgique*, *Cuba*, l'*Espagne*, la *Finlande*, l'*Inde*, l'*Irlande*, le *Japon*, la *Lithuanie*.

Ces exemples nous montrent que la réparation intégrale de l'accident par l'entreprise est encore un mythe. La législation internationale du travail n'a pas osé, jusqu'à présent, en admettre le principe : le projet de convention sur la réparation des accidents voté par la Conférence de 1925, tout en se montrant plus hardi sur quelques points que nombre de réglementations internes, permet, en effet, aux législations nationales, dans son article 2 *a*, d'exclure de leur champ d'application les travailleurs non-manuels dont le gain dépasse un certain minimum.

Les organisations syndicales de techniciens et les diverses C.T.I. nationales ont toujours réclamé l'abolition de la limite d'appointements (14) et la C.I.T.I. a adopté à son Congrès de Londres une résolution estimant que la législation sur les accidents du travail doit s'appliquer à tous les travailleurs liés par un contrat de travail à un employeur sans distinction de travail ni de conditions de rémunération. On a reproché à cette revendication de constituer une menace d'aggravation des charges de l'assurance. Etant donné la rareté relative du risque d'accident dans les professions intellectuelles, l'accroissement des frais généraux des entreprises, en cas de suppression du chiffre-limite de salaire, ne devrait pas, cependant, semble-t-il, être très considérable.

II. — MALADIES PROFESSIONNELLES. —

La réparation par l'employeur de la maladie professionnelle n'a pas été admise sans résistance. Les législateurs se sont longtemps refusés à la mettre à la charge de l'entreprise en arguant de l'extrême difficulté de distinguer la maladie professionnelle de la maladie congénitale et de préciser le moment où en a été contracté le germe. Certains pays ont adopté des solutions très libérales, mais d'autres, comme la France, ont fait preuve d'une excessive prudence.

La législation française. —

La loi sur la réparation des maladies professionnelles ne date que de 1919 (15). Elle est une extension de la loi de 1898 sur les accidents du travail, mais ne s'applique qu'à certaines affections aiguës ou chroniques énumérées dans des tableaux annexes que le Parlement, jusqu'en 1930, était seul juge de modifier après consultation de la « Commission supérieure des maladies professionnelles » rattachée au Ministère du Travail.

le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, le Pérou, le Canada (Québec). V. le rapport de M. Koscinski au Congrès de 1931 de la C.I.T.I. sur les assurances sociales (doc. ronéog. p. 6).

(14) V. notamment le Rapport de la C.T.I. finlandaise au Congrès de 1930 de la C.I.T.I.

(15) Loi du 25 octobre 1919, mise en vigueur le 25 janvier 1921. La loi de finances de 1911 (art. 139) avait fait une première application du principe de l'indemnisation à l'ankylostomiase des mineurs.

Le tableau annexé à la loi ne visait originairement que les intoxications causées par le plomb (saturnisme) et le mercure (hydrargirisme) ou leurs composés. Ainsi se trouvaient exclues un grand nombre d'affections, pourtant très dangereuses, susceptibles d'être contractées par les travailleurs manuels et intellectuels dans l'exercice de leur profession : tuberculose, affections dues au radium, maladies des yeux, etc.

Le 19 décembre 1930, le Sénat a adopté une proposition de loi de M. le Docteur Fié, votée un an auparavant par la Chambre, améliorant sensiblement le régime de 1919 (16). La nouvelle loi ajoute aux maladies déjà mentionnées dans les tableaux celles causées par le tétrachloréthane, la benzine, le phosphore, les rayons X et les substances radio-actives. Il n'est pas inutile de préciser que cette modification a été moralement imposée au Parlement par l'opinion publique.

Celle-ci avait été, en effet, violemment émue par un arrêt de la Cour d'appel de Paris refusant, après le Tribunal de première instance, d'accorder une indemnité aux familles des chimistes Demalander et Dementitroux morts pour la science en préparant des corps radio-actifs destinés à une société industrielle dont ils étaient les salariés. Le texte de 1930 constitue donc un sérieux progrès, mais il est encore insuffisant.

Pour ne parler que des intellectuels salariés dont les maladies contractées en service ne sont pas visées par la législation actuelle, nous citerons les médecins attachés aux sanatoria et victimes de la tuberculose, les chimistes victimes de lésions oculaires provoquées par la manipulation de certains produits de laboratoire, les artistes de cinéma atteints d'ophtalmies dues à l'éclairage intensif des studios. Il est vrai que ces travailleurs peuvent bénéficier, en principe, de la nouvelle loi sur les assurances sociales. Cette dernière, stipulant, dans son article 8 que « ne donnent pas lieu aux prestations en nature et en argent... les maladies et les blessures *indemnisées ou susceptibles d'être indemnisées par application des dispositions légales relatives aux accidents du travail* », devrait s'appliquer *a contrario* aux maladies et accidents professionnels non couverts par les lois antérieures (17). Mais nous verrons que le maximum de salaire annuel fixé par la loi du 5 avril 1928 empêche, en fait, beaucoup d'intellectuels de bénéficier de ses dispositions.

La loi de 1930 semble cependant vouloir faciliter la modification des tableaux : elle dispose, en effet, que la nomenclature des maladies ainsi que les tableaux annexés pourront être révisés et complétés par des *règlements d'administration publi-*

(16) J. O., *Doc. parlement. Sénat*, séance du 19 déc. 1930, p. 1786.

(17) Sur ce point, V. H. Lhoumeau, *op. cit.* p. 142 et s.

que pris après avis de la Commission d'hygiène industrielle et de la Commission supérieure des maladies professionnelles (18).

Nous n'entrerons pas dans le détail de la loi du 25 octobre 1919 modifiée en 1930. Disons seulement qu'en ce qui concerne l'origine de la maladie la loi établit une *présomption légale* à cause de l'impossibilité quasi-absolue de déterminer le moment exact du début de l'incubation. En cas de départ du travailleur, la durée de la responsabilité de l'entreprise correspond à la durée maximum d'incubation de la maladie (un an pour le saturnisme et l'hydrargirisme) et, si le travailleur est entré pendant ce délai au service de plusieurs employeurs, la charge de l'indemnité est répartie proportionnellement au temps passé dans chaque établissement. Le taux des indemnités et l'organisation des assurances sont soumis au régime de la loi de 1898.

LA LEGISLATION INTERNATIONALE. —

Le projet de convention et les recommandations adoptés en 1925 par la Conférence Internationale du Travail s'arrêtent à un système analogue à notre loi. La réparation doit être assurée par chaque Etat aux victimes ou à leurs ayants-droits sur la base de sa législation relative à l'indemnisation des accidents. De plus, les Etats signataires s'engagent à considérer comme maladies professionnelles les intoxications dues au plomb, au mercure et au charbon, et la Conférence leur recommande d'adopter une procédure de revision progressive de cette liste. La question de la revision partielle de la convention de 1925 doit être examinée par la Conférence du Travail de 1934 en vue d'inclure dans ladite convention une nouvelle liste de maladies donnant droit à réparation, notamment la silicose, les intoxications par le phosphore, l'arsenic, le benzène et les troubles pathologiques dûs au radium.

★ ★

En conclusion de cet exposé, nous estimons, d'une part, qu'il serait juste de supprimer ou, du moins, d'élever très sensiblement les maxima légaux de rémunération afin de permettre aux intellectuels salariés de bénéficier des lois relatives à l'indemnisation des accidents et maladies professionnels, et, d'autre part, qu'il faut tendre à la réparation intégrale. En tout cas, la

(18) L'une des revendications essentielles des travailleurs intellectuels était d'obtenir au sein de la Commission supérieure une représentation directe prévue par la loi. Celle-ci indique simplement qu'en feront partie « six chefs d'entreprises et six ouvriers désignés respectivement par les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives », mais lors de la discussion au Sénat, le rapporteur de la loi et le Sous-Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail ont été d'accord pour estimer qu'il y avait lieu, sans modifier le texte, de l'appliquer dans le sens suivant : « les six ouvriers comprendront trois ouvriers manuels et trois ouvriers intellectuels ». — V. *Le Cétéiste*, n° de janvier 1931.

Ajoutons qu'après entente avec la C.T.I. la C.G.T. a proposé trois représentants de l'Union des ingénieurs à l'approbation du Gouvernement, lequel les a nommés membres de la Commission par décret du 25 avril 1931.

détermination de l'« état antérieur », ne saurait influencer sur le montant de l'indemnité. Au VI^e Congrès international des accidents et des maladies du travail, tenu à Genève en août 1931, les délégations suisse, italienne et allemande ont proposé une « échelle de réduction » des prestations proportionnelle à la gravité de l'état maladif antérieur à l'accident ou à la maladie. La délégation française a protesté énergiquement contre cette façon de voir contraire au caractère forfaitaire de l'indemnité prévue par la loi de 1898, repoussée par la jurisprudence (19), propre, tout au plus, à ouvrir la porte aux abus et à l'arbitraire et à augmenter le nombre des procès (20). Nous n'insisterons pas davantage sur le caractère inhumain d'un tel système qui, sous le couvert de l'équité, tend à soustraire l'entreprise à ses responsabilités.

(19) Cass. 23 août 1902 : « l'état d'infirmité dans lequel la victime se trouvait avant l'accident importe peu au point de vue de la détermination de son état actuel ».

(20) V. *Le Cétéiste*, n^o de septembre 1931, pp. 14-15 ; n^o d'octobre 1931, pp. 15-16.

CHAPITRE IV

Les risques sociaux

Le travailleur a besoin d'être garanti non seulement contre les risques de sa profession, mais aussi contre les risques de la vie que l'on appelle communément *risques sociaux* : la maladie, l'invalidité, la vieillesse, le décès prématuré et le chômage (1). Comme tout individu tirant ses ressources de sa capacité de travail, l'intellectuel est exposé à la privation momentanée ou permanente de cette capacité, ou bien se trouve parfois dans l'impossibilité de l'exercer, et sa mort peut placer ceux qui sont à sa charge dans une situation critique. Or, tandis que les ouvriers bénéficient, dans l'immense majorité des pays, de systèmes d'assurances fondés sur la solidarité collective, les travailleurs de l'esprit ont été longtemps réduits à se prémunir par leurs propres moyens contre ces risques, et beaucoup d'entre eux sont encore exclus aujourd'hui des lois sur les assurances sociales, soit en raison de leur qualité même d'intellectuels, soit en raison du montant de leur rémunération.

Notre intention n'est pas de rechercher quelles sont, pour chaque profession intellectuelle salariée, les institutions de prévoyance existant dans les différents pays, mais d'étudier la position des intellectuels devant le problème général de la prévoyance et de l'assistance sociale. Nous ne pouvons, cependant, passer sous silence les institutions de prévoyance des journalistes, car certaines d'entre elles ont donné de remarquables résultats.

SECTION I

LES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE DES JOURNALISTES (2)

Les journalistes sont rarement soumis aux législations générales d'assurances. Ils bénéficient la plupart du temps d'institutions de prévoyance créées soit par des conventions collectives, soit par leurs organisations professionnelles ou leurs employeurs. Nous examinerons successivement quelles sont, à l'égard de chaque risque, les modalités de protection des journalistes dans les divers systèmes de prévoyance et d'assurances.

(1) Nous donnons dans ce chapitre quelques indications sur l'assurance-chômage, mais le problème du chômage des intellectuels revêt une importance si grande que nous avons jugé nécessaire de lui consacrer tout le titre III de la deuxième partie de notre travail. V. ci-dessous p. 221.

(2) V. B.I.T. *Les condit. de travail et de vie des journalistes*, op. cit.; F.I.J. *Les condit. de trav. des journal.* op. cit.

I. — MALADIE. —

A. Réglementations :

a) *Législations générales.* — Parmi les pays qui étendent aux journalistes l'application de leurs législations générales d'assurances, nous citerons l'Autriche, la Bulgarie, la Grande-Bretagne, la Pologne, la Tchécoslovaquie et l'U.R.S.S. Dans d'autres pays tels que la France, l'Allemagne, les journalistes ne sont pas exclus, en principe, des législations sur l'assurance-maladie, mais les limites de salaires prévues les empêchent pratiquement de bénéficier de leurs dispositions (3).

En *Autriche*, la loi sur l'assurance-maladie obligatoire des employés du 29 décembre 1926 s'applique aux journalistes : l'Institut des pensions que ceux-ci avaient créé est devenu, depuis le 1^{er} janvier 1927, date de l'entrée en vigueur de la loi, l'« Institut des assurances de la presse ».

Les journalistes *bulgares* sont au bénéfice de la loi du 6 mars 1924 sur l'assurance générale obligatoire.

En *Grande-Bretagne*, la caisse-maladie de l'Union Nationale des journalistes et la caisse de prévoyance (*Provident Fund*) de l'Institut des journalistes fonctionnent comme « sociétés reconnues » (*approved societies*) dans le cadre de la loi du 10 décembre 1911 (*National Health Insurance Act*) qui institue l'assurance obligatoire pour tous les salariés dont la rémunération annuelle ne dépasse par 250 £ et l'assurance facultative au-delà de ce chiffre.

En *Pologne*, les journalistes reçoivent en cas de maladie les prestations prévues par la loi du 19 mai 1920 sur l'assurance-maladie des travailleurs salariés (pour les autres risques, ils rentrent dans le champ d'application de la législation visant les intellectuels).

En *Tchécoslovaquie*, la loi du 9 octobre 1924 sur l'assurance-maladie-vieillesse-invalidité s'applique aux journalistes quant au premier risque. Il est à noter que, dans la presse de ce pays, la cotisation, bi-partite en principe, est pratiquement à la charge de l'entreprise : sur ce point, le système d'assurance-maladie se rapproche, en fait, de celui qui est en vigueur en U.R.S.S. où, aux termes de la législation sur l'assurance sociale générale, la cotisation incombe exclusivement à l'employeur.

b) *Législation spéciale aux journalistes.* — Le décret-loi yougoslave du 25 septembre 1926 se borne à prévoir l'octroi de congés de maladie (4).

c) *Réglementations collectives.* — En *Italie*, les journalistes possèdent un Institut National de prévoyance (5) qui, en cas de

(3) 2.700 R.M. en Allemagne, 15.000 ou 18.000 francs en France, selon l'importance des villes (maximum de 25.000 francs avec les charges de famille).

(4) V. ci-dessous, p. 194.

(5) Cet Institut a été créé en octobre 1925 par le contrat collectif de l'ancienne Fédération de la presse.

maladie, distribue des secours venant s'ajouter au paiement du traitement pendant les congés de maladie prévus par le contrat collectif.

d) *Caisses patronales et professionnelles*. — Dans tous les pays fonctionnent des caisses de secours instituées par certains journaux ou certaines associations de presse. En *Grande-Bretagne*, les caisses professionnelles sont particulièrement nombreuses ; citons la caisse de secours (*Aid Fund*) de l'Institut des journalistes, le Fonds de la presse (*Newspaper Press Fund*) de l'Union Nationale des journalistes, etc.

B. PRESTATIONS :

Les prestations accordées en cas de maladie sont généralement à la fois en nature (gratuité des soins médicaux, chirurgicaux ou pharmaceutiques) et en espèces (indemnités journalières ou hebdomadaires).

En *Bulgarie* et en *Tchécoslovaquie*, les assurés du sexe féminin bénéficient des avantages procurés par les lois sur l'assurance-maladie et maternité : assistance obstétricale et médicale, indemnités journalières avant et après l'accouchement.

En *Autriche*, des allocations spéciales sont attribuées aux femmes en couches des journalistes.

Dans les pays où les journalistes ne possèdent pas d'institutions générales de prévoyance ou ne sont pas soumis aux législations d'assurances, les prestations fournies par les caisses des associations professionnelles ou des journaux consistent surtout en secours de première urgence. La pratique des congés de maladie vient heureusement suppléer à l'insuffisance de ces indemnités.

Les congés de maladie. —

Sauf au *Luxembourg*, où les journalistes rentrent dans le champ d'application de la loi du 31 octobre 1919 sur les conditions de travail des employés, laquelle accorde trois mois de congé entièrement payés, et en *Yougoslavie* où le décret-loi de 1926 fixe trois mois à plein traitement et trois autres mois à demi traitement, la pratique des congés de maladie est réglementée par certains contrats collectifs ou varie selon les usages de la profession.

Les congés prévus par les contrats collectifs vont de quelques semaines à plusieurs mois soit avec plein traitement, soit avec traitement partiel.

En *Suède*, le contrat-type officiellement accepté par les éditeurs et les journalistes propose un mois de congé payé intégralement et deux autres mois payés à raison de deux tiers du salaire.

Le contrat collectif *australien* calcule le congé d'après l'ancienneté du journaliste. Celui-ci a droit, avant six mois de

service, à une semaine à plein traitement, à une seconde semaine à demi-traitement et à une troisième au quart de traitement ; ces délais sont portés, après six mois de service, respectivement à quatre semaines à plein traitement, quatre autres à demi-traitement et quatre au quart de traitement.

D'autres contrats contiennent de meilleures conditions.

En *Allemagne*, le contrat de service normal ne renferme pas de clause relative au congé de maladie, mais les journalistes de la presse social-démocrate bénéficient de trois mois payés.

En *Espagne centrale*, d'après l'accord de 1928, les journalistes doivent recevoir un salaire intégral pendant deux mois et un demi-salaire pendant deux autres mois ; ils ont, en outre, le droit de conserver leur emploi pendant un an à compter du second mois suivant le début de la maladie.

Les dispositions les plus favorables sont celles du contrat collectif *italien*, qui donne, en cas de maladie, un congé de deux ou trois mois à plein traitement et de deux ou trois mois à demi-traitement suivant que le journaliste a moins ou plus de deux ans d'ancienneté (art. 12), et surtout celles du contrat de la *presse viennoise* : en vertu de l'article 17, tout journaliste ayant cinq ans de service dans la même entreprise a droit à quatre mois de congé à plein traitement, plus un mois aux mêmes conditions, jusqu'au maximum de douze mois, pour chaque année de service au-delà de cinq ans.

En l'absence de réglementations conventionnelles, l'importance des congés de maladie est très variable selon les pays. En *France*, la durée des congés dépend des ressources du journal ou du bon-vouloir des directeurs, de l'emploi occupé et de l'ancienneté de service ; ils peuvent atteindre quatre, cinq et même six mois dans les grands journaux. Le projet de contrat collectif envisage une durée moyenne et ne fait aucune différence entre les rédacteurs (art. 19).

II. — INVALIDITE — VIEILLESSE — DECES. —

Tandis que l'assurance-maladie donne lieu au paiement de prestations de faible durée, l'assurance pour invalidité, vieillesse ou décès suppose le paiement de pensions à long terme. Nous pouvons donc grouper ces trois risques dans le même paragraphe.

A. Réglementations :

a) *Législations générales.* — Les pays dans lesquels les journalistes sont soumis aux systèmes généraux d'assurances sont peu nombreux. En plus de l'*U.R.S.S.* et de l'*Autriche* précédemment citées pour le risque maladie, nous trouvons la *Belgique* (loi du 10 mars 1925 sur l'assurance-vie et la pension de vieillesse des employés), la *Bulgarie* (loi du 6 mars 1924 sur l'assurance-invalidité-vieillesse). Sauf en *U.R.S.S.* où la cotisation est à la

charge de l'entreprise, l'assurance est fondée dans ces pays sur le principe de la contribution de l'employeur et de l'employé, augmentée parfois (par exemple en Bulgarie) d'une contribution égale de l'Etat.

b) *Législations spéciales aux travailleurs intellectuels.* — En Pologne, les journalistes bénéficient des dispositions du décret-loi du 24 décembre 1927 instituant un système particulier d'assurance-chômage-invalidité-vieillesse-décès pour les travailleurs intellectuels. Nous pouvons également faire figurer sous cette rubrique la *Tchécoslovaquie* où les journalistes sont soumis à la loi sur l'assurance des employés supérieurs des administrations privées, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1929.

c) *Législation spéciale aux journalistes.* — Le décret-loi yougoslave de 1926 organise dans sa dernière partie l'assurance contre l'invalidité, la vieillesse et le décès prématuré.

d) *Réglementations collectives.* — Des institutions de prévoyance ont été créées par les contrats collectifs de travail ou par des conventions spéciales en Allemagne et en Italie.

En *Allemagne* une institution générale de prévoyance a été élaborée par la Commission de collaboration de la presse en janvier 1926. Elle a fait l'objet de certaines dispositions du contrat collectif de travail et du contrat collectif de service normal ainsi que de plusieurs conventions particulières conclues entre la Commission de collaboration et trois grandes sociétés d'assurances. En juin 1926, l'Administration fédérale du Travail l'a rendue obligatoire pour tous les membres de la profession à l'exception de ceux qui recevaient déjà d'importantes prestations des caisses de secours mutuels. D'après l'article 11 du contrat de service normal, l'Institution de prévoyance de la Commission sert d'intermédiaire entre les journalistes et les Compagnies privées chargées de l'assurance. La limite du traitement mensuel est de 200 marks. Les primes à verser s'élèvent à 10 pour cent du traitement du rédacteur, la moitié étant à la charge de l'éditeur, l'autre moitié étant retenue sur le traitement. L'assurance obligatoire commence dès l'âge de 25 ans après une année de service. Ce système d'assurance permet de fournir aux intéressés des capitaux ou des rentes très appréciables et présente l'avantage de jouer même en cas de changement de journal. Le contrat de service normal stipule, en effet, que le rédacteur assuré qui entre au service d'un autre éditeur ayant contracté également des assurances, continue à jouir de l'assurance dans la mesure prévue par les dispositions édictées en la matière.

En *Italie*, l'Institut national de prévoyance des journalistes, dont nous avons déjà parlé, fonctionne soit comme organisme d'assurances, soit comme intermédiaire entre les assurés et d'autres institutions. Sont assurés, non seulement les membres

du Syndicat National des Journalistes, mais aussi toutes les personnes auxquelles s'applique le contrat collectif de travail. Les ressources de l'Institut sont constituées : 1°) par une contribution égale à six pour cent du salaire incombant pour moitié à l'éditeur et au journaliste ; 2°) par le produit d'une taxe sur les quittances d'abonnement ou d'insertion d'annonces dans les périodiques ; 3°) par un pourcentage sur la taxe des billets de chemin de fer à tarif spécial délivrés à l'occasion des grandes manifestations sportives, artistiques, etc., se déroulant dans la Péninsule.

D'autre part les contrats collectifs des journalistes *italiens*, *viennois* et *transylvains* contiennent certaines clauses accordant des indemnités aux survivants en cas de décès du rédacteur.

e) *Caisse patronales et professionnelles*. — En dehors de toute réglementation collective des conditions de travail, des ententes sont intervenues dans quelques pays entre associations de journalistes et associations patronales pour la constitution de caisses de retraites : parmi ces dernières, mentionnons tout particulièrement la *Caisse Générale des Retraites de la Presse française*. Avant la création de cette caisse nationale, les journalistes de certains grands quotidiens de Paris s'étaient constitués en sociétés civiles et avaient fondé des caisses de retraites alimentées par des contributions égales des intéressés et des patrons. La Caisse Générale procède du même système. Créée en 1927 après de longs pourparlers entre les groupements patronaux et professionnels, elle fonctionne depuis le 1^{er} janvier 1928. réunissant en une seule société civile les rédacteurs de tous les journaux qui ont déclaré y adhérer. Le taux des cotisations à la charge des éditeurs et des journalistes est de cinq pour cent du salaire de l'assuré. Conformément aux statuts, le service des retraites a commencé dès le 1^{er} janvier 1933.

Il nous faut ajouter, du reste, que, dans tous les pays, antérieurement à l'adoption de législations d'assurances ou de conventions collectives, avaient été fondées des caisses de secours en cas d'invalidité et de décès, et des caisses de retraites, par des employeurs ou des groupements professionnels. Un grand nombre de ces institutions privées ont continué à fonctionner, soit dans le cadre, soit à côté des réglementations intervenues par la suite.

B. PRESTATIONS :

a) *Invalidité*. —

En *Allemagne*, où le choix est laissé entre deux formes d'assurance, quel que soit le risque couvert, le rédacteur peut toucher, en cas d'invalidité, soit une pension, si sa capacité de travail est diminuée au moins du tiers, et, à partir de 65 ans, un capital, soit simplement une pension proportionnelle au nombre et à l'importance de ses cotisations.

Les journalistes *autrichiens* reçoivent, en application de la loi sur l'assurance des employés, une pension qui ne peut être inférieure à 35 pour cent du salaire et, comme en Allemagne, augmente avec le nombre des cotisations versées. D'autre part, les rédacteurs appartenant à l'Organisation de la presse viennoise ont droit, en cas d'incapacité durable de travail, au double de l'indemnité prévue pour congédiement (à condition qu'ils aient au moins cinq ans de service au journal et qu'une pension ne leur soit pas volontairement versée par l'employeur).

En *Bulgarie*, le chiffre de la pension varie suivant la classe de l'assuré. La Caisse de prévoyance de l'Institut des journalistes *britanniques* accorde aux rédacteurs dont l'incapacité de travail provient d'une cause très grave (cécité, aliénation mentale, etc.), des prestations qui, en conformité de la législation sur les sociétés mutuelles (*Friendly Societies Act*), ne peut dépasser 300 £, mais les dons faits à la Caisse viennent augmenter considérablement ce chiffre.

En *Italie*, l'Institut national de prévoyance assure, en cas d'invalidité permanente, un capital de 75.000 liras et, en cas d'invalidité temporaire, une indemnité journalière de 25 liras.

Les prestations attribuées par le décret-loi *polonais* sur les assurances des travailleurs intellectuels sont représentées par une rente permanente égale au moins aux $\frac{2}{5}$ (mais non supérieure aux $\frac{3}{5}$) du salaire de base, pour une invalidité atteignant la moitié de la capacité de travail. Cette rente est majorée de $\frac{1}{6}$ pour cent pour chaque mois d'affiliation au-delà des 120 premiers mois ; d'autres majorations interviennent lorsque des enfants âgés de moins de 18 ans sont à la charge du pensionné.

C'est dans le décret-loi *yougoslave* que l'on trouve les dispositions les plus favorables aux journalistes. La Caisse de retraites organisée par ce texte accorde au journaliste une pension égale au traitement ou proportionnelle au degré d'invalidité selon que cette dernière est totale ou partielle.

b) Vieillesse. —

Les prestations de l'assurance-vieillesse consistent généralement en des rentes s'élevant à un certain pourcentage du traitement de l'intéressé et accordées d'ordinaire à un âge oscillant entre 55 et 65 ans.

Les pensions de vieillesse atteignent, en *Autriche*, 35 pour cent du salaire et leur chiffre augmente avec le nombre des cotisations ; elles sont exigibles à l'âge de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, après 120 versements mensuels. Les mêmes conditions d'âge sont exigées en *Belgique*.

En *Bulgarie*, les pensions de vieillesse, acquises dès 60 ans et après 156 semaines de versements, sont égales aux pensions d'invalidité ; au-delà des 156 semaines prévues par la loi elles augmentent pour chaque semaine supplémentaire de versements.

Les journalistes *français* soumis à la Caisse générale des retraites conservent le droit à la retraite pendant toute leur carrière, même s'ils changent de journaux, à condition que ceux-ci aient adhéré à la Caisse. Cette disposition, qui donne satisfaction à l'une des revendications essentielles des journalistes, est à rapprocher de celle que nous avons déjà rencontrée dans le contrat de service normal allemand (6). Une pension viagère est versée après trente ans de sociétariat et soixante ans d'âge ; toutefois, une mesure transitoire a été prévue pour les journalistes ayant adhéré aux statuts de la Caisse avant le 1^{er} avril 1928 : aux termes de l'article 14, les années de service doivent, dans ce cas, compter comme années de sociétariat (7).

Une disposition analogue se rencontre dans le décret-loi *yougoslave* : ce dernier prévoit, en effet, que « tous les journalistes qui auront, au moment de la publication du décret, dix ans ou plus d'exercice de leur profession jouiront des mêmes droits que les autres membres de la Caisse qui auront droit à la retraite une fois qu'ils y auront contribué pendant dix ans consécutifs » (art. 22, § 4). Au bout de dix ans, la retraite est égale à 40 pour cent du traitement fixe pour lequel le journaliste a versé à la Caisse. Une majoration annuelle de 30 pour cent intervient après la dixième année, de sorte qu'au bout de trente ans la pension de retraite peut être entière, jusqu'au maximum de 5.000 dinars par mois (art. 25, § 4).

Le paiement des pensions de vieillesse est garanti, en *Italie*, par l'assurance sur la vie dont nous parlerons à propos du risque décès.

En *Pologne*, comme en Autriche et en Belgique, les conditions d'âge sont différentes pour les hommes et pour les femmes. Une pension, égale à 40 pour cent du salaire moyen, est accordée à partir de 65 ans à tout rédacteur, sans distinction de sexe, qui a effectué le versement de 60 cotisations mensuelles ; elle s'augmente de 1/6 pour cent pour chaque mois d'application excédant 120 mois de versements. Après 480 cotisations mensuelles pour les hommes âgés de 60 ans, ou 420 cotisations pour les femmes âgées de 55 ans, la pension est égale au salaire moyen. En outre, une majoration de 4 pour cent par enfant est attribuée au chef de famille.

Dans les autres pays, les journalistes reçoivent, à des degrés d'importance divers, des secours de leurs associations professionnelles ou des journaux qui les emploient.

(6) V. ci-dessus, p. 221.

(7) L'Assemblée générale extraordinaire de la Caisse, tenue le 23 décembre 1932, a décidé d'attribuer, à partir du 1^{er} janvier 1933, aux sociétaires pouvant prétendre à la pension pleine et ayant opté pour le mode de versement à capital aliéné, des allocations telles que cette pension soit égale à 30 pour cent des traitements moyens annuels, et, aux sociétaires pouvant prétendre à la pension proportionnelle, des allocations fixées sur la même base.

c) *Décès.*

1° *Pensions de veuves et d'orphelins.*

En *Allemagne*, l'assurance peut garantir; au choix des intéressés, soit le paiement d'un capital aux survivants, soit le paiement de pensions s'élevant, pour la veuve, à 50 pour cent, et, pour les enfants, à 20 pour cent de la pension de vieillesse que touchait ou aurait touchée l'assuré.

En *Autriche*, la pension de la veuve atteint également 50 pour cent de la rente de vieillesse du journaliste, mais les sommes allouées aux enfants sont calculées, pour chacun d'eux, sur le taux de 12 pour cent de la rente revenant à leur mère.

Les propositions sont plus élevées en *Pologne* : dans ce pays, la pension de la veuve est égale aux trois cinquièmes de celle qu'aurait dû toucher l'assuré au moment de son décès, et les pensions des enfants atteignent 20 ou 40 pour cent de cette dernière suivant qu'ils sont orphelins de père ou de mère ou bien de père et mère.

En *Yougoslavie*, lorsqu'un journaliste meurt dans l'exercice de sa profession, sa famille a droit à une pension entière, quel que soit le nombre des années de versements à la Caisse (décret de 1926, art. 25, § 4). Si le journaliste touchait une pension de retraite, sa femme a droit à 20 pour cent de cette pension et à une allocation de 5 pour cent par enfant âgé de moins de 21 ans. Une disposition spéciale est prévue pour le cas de remariage de la veuve : celle-ci perd alors le droit à la retraite, mais touche une indemnité correspondant à trois années de la retraite dont elle aurait bénéficié si elle ne s'était pas remariée ; les enfants continuent à recevoir l'allocation.

Les *législations belge, bulgare et tchèque* accordent de même aux veuves et orphelins des pensions proportionnelles à la rente des assujettis.

En *Italie*, l'Institut de prévoyance des journalistes verse aux héritiers le montant de l'assurance sur la vie contractée auprès de l'Institut national des assurances.

Dans les pays où les journalistes ne bénéficient pas d'institutions générales d'assurances, les caisses mixtes ou professionnelles distribuent des secours dont l'importance varie avec leurs ressources. En *France*, la pension de retraite du journaliste assujetti à la Caisse Générale des retraites est réversible sur la tête du conjoint moyennant un versement supplémentaire de 2 pour cent (8).

(8) L'Assemblée générale extraordinaire de la Caisse, du 23 décembre 1932, a résolu d'accorder aux veuves, au profit desquelles a été acquittée la retenue complémentaire de 2 pour cent, des allocations telles que leur pension soit égale à 50 pour cent de celle des adhérents décédés.

2° *Allocations funéraires.*

Indépendamment des rentes aux veuves et orphelins, des allocations funéraires (8 bis) sont ordinairement accordées au moment du décès à titre d'indemnisation des frais de funérailles ou de premier secours.

3° *Indemnités prévues par les réglementations des conditions de travail.*

Le contrat de service normal *allemand*, le contrat collectif de la *presse viennoise*, le contrat *italien*, le contrat de la presse minoritaire de *Transylvanie*, le décret-loi *yougoslave* font bénéficier les héritiers du journaliste décédé d'une somme égale ou un peu supérieure à celle que ce dernier aurait touchée en cas de congédiement.

III. — CHÔMAGE. —

A. *Réglementations :*

a) *Législations générales.* — Les législations sur l'assurance-chômage, en raison des limites de salaires prévues par leurs dispositions ne s'appliquent pas, pratiquement, aux journalistes. On peut citer cependant trois pays où les journalistes bénéficient de cette assurance : l'*U.R.S.S.*, l'*Autriche* et la *Tchécoslovaquie*.

b) *Législation spéciale aux travailleurs intellectuels.* — En *Pologne*, le décret-loi de 1927 relatif aux assurances des intellectuels organise l'assurance-chômage ; nous savons que les journalistes y sont soumis.

c) *Institutions particulières.* — Dans la plupart des pays les secours de chômage sont fournis par les caisses des organisations professionnelles.

B. *PRESTATIONS :*

En *Autriche*, les indemnités très élevées de congédiement assurent au journaliste, avons-nous vu (9), la sécurité matérielle nécessaire pendant le temps consacré à la recherche d'un nouvel emploi. Mais lorsque ces indemnités ont été épuisées les journalistes qui n'ont pu entrer au service d'un nouveau journal ont encore droit aux allocations hebdomadaires accordées aux salariés sans travail.

L'assurance-chômage facultative instituée en *Tchécoslovaquie* en 1921 fait profiter les journalistes qui s'y trouvent assujettis par leurs associations des subventions de l'État.

En *Pologne*, les allocations s'élèvent à 30 pour cent du salaire moyen pour un célibataire et à 40 pour cent pour un travailleur marié. Un supplément de 4 pour cent est alloué pour

(8 bis) En Tchécoslovaquie, d'après la loi sur l'assurance-maladie de 1924 qui, nous le savons, s'applique aux journalistes, l'indemnité funéraire est égale à trente fois le salaire quotidien de l'assuré.

(9) V. ci-dessus, p. 141.

chaque membre de la famille à la charge de l'assuré. Mais le total des allocations ne doit pas dépasser les 4/5 du ~~sal~~ salaire de base. La durée des prestations est de six mois (sous réserve d'un égal délai d'affiliation), mais les droits acquis sont maintenus sans délai de carence, et les chômeurs ont droit à l'assistance des caisses de maladie ainsi qu'à la formation professionnelle aux frais des établissements d'assurance.

Les caisses de chômage des organisations professionnelles servent des indemnités assez importantes.

En *France* la caisse du Syndicat National des Journalistes constituée en septembre 1932 sous l'égide de la C.T.I. verse une allocation dont le montant a été fixé à huit francs par jour pour le chômeur chef de ménage et quatre francs pour son conjoint et les personnes à sa charge, le total pour un même ménage ne pouvant dépasser vingt-deux francs par jour.

En *Grande-Bretagne*, la caisse autonome de l'Institut des journalistes alloue pendant un maximum de treize semaines au cours de toute période de douze mois une indemnité de £ 2,10 par semaine ; en outre un fonds de secours peut compléter les indemnités régulières et accorder des prêts aux journalistes nécessiteux.

Signalons aussi, en *Suède*, le fonds de prévoyance de l'Association des journalistes qui accorde à ses membres sans emploi une allocation mensuelle égale à 50 pour cent de leur dernier traitement, à condition qu'ils aient appartenu pendant 5 ans à l'Association (sinon la proportion est abaissée à 33 pour cent).

Nous avons pu constater, au cours de cet exposé schématique des principales institutions d'assurance et de prévoyance des journalistes, que ces travailleurs ont réussi dans quelques pays à obtenir des systèmes de protection à peu près complets contre les risques sociaux. Mais de grands efforts sont encore nécessaires pour que tous les journalistes soient dotés d'institutions satisfaisantes. L'importance de ce problème n'a pas échappé à la Fédération Internationale des Journalistes qui a institué à Vienne — là même où d'incomparables résultats ont été obtenus dans ce domaine — une Commission d'assistance et de prévoyance.

Il semble que cette protection sociale pourrait être hâtée et généralisée par l'inscription de mesures de prévoyance dans les conventions collectives et les contrats individuels de travail, ainsi que l'ont préconisé les experts consultés par la sous-commission du journalisme de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels sur la question des éléments constitutifs des conventions collectives dans la presse (9 bis).

(9 bis) V. C.C.T.I., 3^e session, mai 1931 : *Les éléments essentiels constitutifs des contrats collectifs de journalistes*, p. 25.

SECTION II

LES TRAVAILLEURS INTELLECTUELS ET LES ASSURANCES SOCIALES

Dans son étude remarquable présentée en septembre 1931 au Congrès de la C.I.T.I. sur « les assurances sociales des travailleurs intellectuels salariés par rapport aux assurances sociales en général » (10), M. Victor Koscinski, délégué polonais, a recherché quels sont, à l'égard de chaque risque, les Etats qui ont introduit le système de l'assurance soit pour tous les salariés, soit seulement pour les travailleurs de l'industrie, du commerce ou de l'agriculture, soit séparément pour les ouvriers et pour les employés.

Nous ne pouvons reproduire ici les longues énumérations de pays contenues dans les classifications de ce rapport. Il nous suffit de savoir que, exception faite pour l'Allemagne, l'Autriche, la Bulgarie, la Hongrie, la Pologne et la Tchécoslovaquie, où ils jouissent de régimes particuliers (11), les intellectuels salariés sont, dans la plupart des autres pays, soumis, en principe, aux législations générales d'assurances sociales (12). Nous disons : en principe, car, en réalité, ils se trouvent exclus des lois d'assurances, les chiffres de leurs salaires dépassant généralement les limites légales établies dans les divers Etats. On peut alors se demander si la garantie des intellectuels salariés contre les risques sociaux doit être réalisée par l'amélioration du système de l'assurance générale (par exemple par la fixation à des chiffres supérieurs des limites de salaires) ou au contraire par

(10) Rapport soumis au Congrès de Bruxelles de septembre 1931 (brochure ronéographiée, 22 pages et un tableau annexe).

(11) Rappelons que, dans ces pays, les *employés* constituent la majorité des effectifs des groupements d'intellectuels salariés.

(12) En France, les termes de « *travailleurs intellectuels* » qui figurent pour la première fois, semble-t-il, dans un texte législatif se rapportent (art. 37 de la loi des assurances sociales de 1928-1930) aux travailleurs intellectuels *non salariés* : ceux-ci peuvent adhérer, comme les autres travailleurs indépendants vivant du produit de leur travail, au régime de l'assurance *facultative*. Sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales, aux termes de l'article 2, « tous les salariés de l'un ou l'autre sexe dont la rémunération totale annuelle, quelle qu'en soit la nature, à l'exclusion des allocations familiales, ne dépasse pas 15.000 francs ». (Ce chiffre-limite est porté à 18.000 francs dans les villes de plus de 200.000 habitants et dans les circonscriptions industrielles dont la liste est déterminée par décret, et peut être augmenté, selon l'importance des charges de famille, jusqu'à concurrence de 25.000 francs).

La loi employant le terme assez vague de *salarié*, il eût pu y avoir doute sur le point de savoir exactement quelles devaient être les catégories de travailleurs assujetties. La circulaire envoyée aux préfets par le Ministre du Travail le 23 août 1930 pour la mise en application de la loi se montrait extrêmement compréhensive. « L'objet de la loi, déclarait le Ministre, est de protéger les travailleurs *économiquement faibles*... En conséquence, la qualité de salarié doit être déterminée non pas d'après la nature ou la qualification juridique du contrat qui unit l'employeur à l'ouvrier ou à l'employé, mais d'après la situation de fait dans laquelle se trouve l'intéressé. Cette qualité est indépendante de la nature du travail qui doit être accompli, *travail manuel ou intellectuel* ». Mais la Cour de Cassation, dans deux arrêts en date du 6 juillet 1931 et du 22 juin 1932, a condamné cette interpré-

l'adoption d'un régime distinct de celui auxquels sont soumis les travailleurs manuels.

Avant d'examiner ce problème, il est indispensable que nous indiquions dans ses grandes lignes l'économie du décret-loi polonais du 24 novembre 1927 (13) qui a institué les assurances professionnelles des travailleurs intellectuels et dont nous avons déjà dit quelques mots à propos des assurances des journalistes. Ce texte, extrêmement cohérent, a tout particulièrement retenu l'attention de la Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels et peut être considéré comme le système d'assurances le plus intéressant qui ait été institué jusqu'à présent en faveur des intellectuels employés.

§ 1. LA LEGISLATION POLONAISE

A. OBJET :

Les intellectuels polonais, en ce qui concerne les risques d'accidents du travail et de maladie, sont assurés sur la base des mêmes lois et dans les mêmes établissements d'assurances que les travailleurs manuels. L'assurance organisée par le décret-loi de 1927 ne couvre donc que les risques d'invalidité, de vieillesse, de décès et de chômage.

B. CHAMP D'APPLICATION :

Le décret-loi protège tous les travailleurs intellectuels employés en vertu d'un contrat, excepté les fonctionnaires de l'Etat (14). Or, rentrent dans cette catégorie d'intellectuels, en Pologne, tous les travailleurs des professions libérales dépendant d'un employeur (artistes, journalistes, etc.) tous les chefs de services, administrateurs, contrôleurs et contremaîtres dans les établissements techniques, le personnel des télégraphes et téléphones, ainsi que les vendeurs ayant fait un minimum de six années d'études secondaires ou suivi un enseignement professionnel complet (15).

On voit, par cette énumération, que le nombre des assurés est considérable et comprend des personnes qui, dans la plupart des pays, sont rangées dans la catégorie des travailleurs manuels. En outre, le décret-loi permet aux intellectuels libres (étudiants, médecins, clercs de notaires, avocats, membres du clergé, etc.), de s'assurer sur les mêmes bases que les intellectuels salariés. Les difficultés financières ont obligé cependant le gouvernement à exclure des prestations de l'assurance-chômage les travailleurs

lation en précisant que la qualité de salarié, en tant qu'elle entraîne affiliation aux assurances sociales, comporte nécessairement l'existence d'un rapport de subordination de l'employé envers l'employeur pour tout ce qui concerne l'exécution de son travail¹

(13) Modifié, en ce qui concerne l'assurance-chômage, par la loi du 23 mars 1933 et les arrêtés ministériels des 13 et 17 juin 1933.

(14) V. le Rapport de M. le Dr Gliksman au Congrès de 1928 de la C.I.T.I. (C.R. sténog. op. cit. p. 59).

(15) V. *Bulletin Officiel de la C.I.T.I.*, n° 2, septembre 1928, p. 3, *Les assurances des travailleurs intellectuels en Pologne*.

intellectuels « saisonniers » pendant la morte-saison ainsi que les travailleurs résidant en dehors du territoire de la Pologne et de la Ville libre de Dantzig (à moins que leur départ à l'étranger n'ait été approuvé au préalable par l'Institut d'assurance des travailleurs intellectuels, ou qu'ils ne soient considérés comme des travailleurs frontaliers) (16).

C. CHARGE DES ASSURANCES :

La charge des versements, fixée à 2,8 pour cent du salaire de base pour le risque chômage (17) et à 8 pour cent pour les autres risques, incombe à l'employeur et à l'employé dans une proportion variant selon l'importance de la rémunération. Si le salaire mensuel est inférieur à 60 zlotys, l'employeur doit supporter la totalité de la charge. Pour les salaires supérieurs à ce chiffre, les charges sont réparties de la façon suivante :

SALAIRE	RISQUE CHOMAGE		AUTRES RISQUES	
	Employeur	Employé	Employeur	Employé
De 60 à 400 zlotys	1,4 ⁰ / ₀	1 ⁴ / ₀	5,8 ⁰ / ₀	2,2 ⁰ / ₀
De 400 à 800 zlot.	1,2 ⁰ / ₀	1,6 ⁰ / ₀	4 ⁰ / ₀	4 ⁰ / ₀
Au-dessus de 800 zl.	1 ⁰ / ₀	1,8 ⁰ / ₀	3,2 ⁰ / ₀	5,8 ⁰ / ₀

Pour le risque chômage, les salariés dont la rémunération dépasse 720 zlotys, sont tenus, en plus, de payer une cotisation supplémentaire s'élevant à 1,68 % de la différence entre la somme de 720 zlotys et le salaire effectif (18).

Ainsi, tandis que la loi française prévoit la contribution de l'Etat et oblige l'employeur et le travailleur à verser une cotisation d'importance égale, le décret-loi polonais fait reposer tout le poids de l'assurance sur celui qui fournit sa force de travail et sur celui qui en bénéficie, en calculant son incidence d'après le chiffre du salaire.

(16) Arrêté du 17 juin 1933. Sont considérés comme « saisonniers » les travailleurs intellectuels (c'est-à-dire les employés et autres salariés non-manuels) occupés dans les professions et industries suivantes : instruction publique, marine marchande et flottage, entreprises de terrassement, du bâtiment, de construction de routes, de pavage et d'aménagement d'eau, sucreries, distilleries, hôtels, restaurants, établissements de spectacles, etc., dans la mesure où ces travailleurs sont engagés temporairement et pour une période ne dépassant pas huit mois. L'arrêté fixe pour chacune de ces catégories d'emplois la période de la morte-saison. — V. B.I.T. *Inf. Soc.* n° du 14 août 1933.

(17) En exécution de la loi du 23 mars 1933 qui autorise le Conseil des Ministres à relever jusqu'à 8 % la cotisation primitivement fixée à 2 %, l'arrêté du 13 juin 1933 a porté le taux à 8 %. — V. B.I.T. *Inf. Soc.* n° du 14 août 1933.

(18) L'augmentation et la nouvelle répartition des cotisations d'assurance-chômage entre employeurs et salariés constituent une mesure temporaire applicable du 1^{er} juin 1933 au 31 mai 1935.

D. PRESTATIONS DES ASSURANCES :

a) Conditions. —

La durée minimum d'affiliation à l'assurance diffère selon qu'il s'agit d'une allocation en capital pour les risques d'invalidité et de décès, d'une rente pour ces mêmes risques et pour celui de vieillesse, ou d'une allocation de chômage. Elle est de 14 jours dans le premier cas, de 5 ans dans le deuxième et d'un an dans le troisième.

En établissant ces délais, le législateur a montré qu'il ne voulait pas priver trop longtemps le travailleur venant à être frappé d'une invalidité professionnelle de plus de 50 pour cent, ou les survivants du travailleur venant à décéder, du capital nécessaire aux premiers besoins de leur existence au cas où la faible durée d'affiliation ne leur permet pas de toucher une rente permanente ; il a voulu également reconnaître au chômeur involontaire, enregistré et contrôlé, le droit de recevoir une allocation après un temps d'affiliation aussi bref que possible (19).

b) Montant des prestations. —

1° *Invalidité et vieillesse.* — La rente permanente d'invalidité ou de vieillesse après 5 ans d'affiliation est de 40 pour cent du salaire moyen mensuel. La proportion de la retraite atteint 100 pour cent lorsque l'assuré est un homme affilié depuis 40 ans (480 cotisations mensuelles) ou une femme affiliée depuis 35 ans (420 cotisations mensuelles). Diverses majorations de pensions sont prévues : une majoration de 1/6 pour cent pour chaque mois d'affiliation excédant 10 ans, une majoration pour les infirmes pouvant aller jusqu'à 100 pour cent du salaire moyen, et une majoration, pour les chefs de famille, de 4 pour cent par enfant de moins de 18 ans. (20).

2° *Décès.* — L'allocation en capital, qui est accordée une fois pour toutes, est égale au salaire annuel moyen. Quant aux rentes elles sont de deux sortes : les rentes permanentes de veuves qui représentent 60 pour cent de la pension vieillesse ou d'invalidité due au mari et les rentes temporaires d'orphelins (21) : ces dernières sont fixées à 40 pour cent de la pension

(19) Pour des raisons financières, le Gouvernement n'avait pas cru pouvoir, en 1927, fixer ce temps d'affiliation à moins de six mois. La loi du 23 mars 1933 a donné pouvoir au Ministre de l'Assistance sociale de prolonger cette période de six à douze mois. (V. B.I.T. *Inf. Soc.* n° du 8 mai 1933, p. 170). — En exécution de cette disposition l'arrêté du 13 juin 1933 a fixé à douze mois d'assurance la durée du stage pendant la période de vingt-quatre mois précédant le licenciement de l'intéressé. (V. B.I.T. *Inf. Soc.*, n° du 14 août 1933, pp. 279-280).

(20) Ajoutons que les intellectuels invalides, comme ceux qui ont épuisé leurs droits dans les caisses de maladie bénéficient de l'assistance médicale, et que les assurés de plus de cinq ans d'affiliation menacés d'invalidité ont droit à l'assistance prophylactique.

(21) L'orphelin touche, en principe, la rente jusqu'à 18 ans ; mais cette limite d'âge est reportée à 24 ans s'il fait des études.

due au père si l'enfant n'a plus de parents et à 20 pour cent si l'un d'eux est survivant.

3° *Chômage*. — Sous le régime originaire de 1927, la durée des allocations de chômage était de 6 mois avant deux ans d'affiliation ininterrompue et de 9 mois après deux ans. L'arrêté du 17 juin 1933 a porté ce délai à deux ans et demi, sauf pour les personnes âgées d'au moins soixante ans. Il prévoit, en outre, une prolongation d'un ou de deux mois, selon la durée du stage, pour les travailleurs qui, ne comptant pas deux ans et demi d'assurance, ont à leur charge au moins trois personnes de leur famille. Le taux des allocations, qui était primitivement de 30 pour cent du salaire moyen pour les célibataires et de 40 pour cent pour les chefs de famille (lesquels avaient droit à une majoration de 4 pour cent pour chaque membre de la famille jusqu'à la limite de 80 pour cent) a été réduit de 5 à 25 pour cent selon les catégories figurant au barème, sauf pour la catégorie la plus basse.

Le maintien des droits acquis est reconnu sans délai de carence. Rappelons aussi que les chômeurs bénéficient d'une formation professionnelle aux frais des établissements d'assurance et de l'assistance des caisses de maladie.

Nous pouvons constater par cette analyse sommaire du régime institué en Pologne que les travailleurs intellectuels de ce pays jouissent de prestations très importantes, de beaucoup supérieures à celles d'un régime général ainsi que l'a démontré M. Koscinski dans son rapport en comparant le décret-loi de 1927 à la loi française de 1928-30 sur les assurances sociales. Cela explique pourquoi la Confédération Internationale des Intellectuels a cru devoir se prononcer formellement à son Congrès de 1931 pour le principe de l'assurance *spéciale*, alors qu'elle s'était montrée, lors de ses Congrès précédents, en faveur de l'extension aux intellectuels salariés de l'assurance sociale *générale*. L'évolution de la doctrine de la C.I.T.I. mérite d'être rappelée et commentée.

§ 2. LA C.I.T.I. ET LES ASSURANCES SOCIALES DES INTELLECTUELS

En 1928, à Varsovie, le Congrès de la C.I.T.I., après étude du rapport présenté par la délégation polonaise sur les « assurances professionnelles, avait exprimé le vœu de voir poursuivre par tous les groupements nationaux une action « tendant à obtenir au moins les avantages d'une législation analogue à celle existant déjà en Pologne ». Ce vœu, on le voit, se bornait à demander pour les travailleurs intellectuels des divers pays un traitement équivalent à celui dont venaient de bénéficier leurs camarades polonais, sans préciser la méthode à employer pour aboutir à ce résultat. Serait-ce en modifiant les législations

générales d'assurances ou bien en obtenant des législations particulières aux intellectuels ? Le texte était muet sur ce point.

Mais l'année suivante, à La Haye, la C.I.T.I., ayant pris connaissance d'un rapport polonais complémentaire — déclarant, notamment, que les travailleurs intellectuels de Pologne se prononçaient « pour la création de deux grands groupes d'assurances embrassant toutes les variétés, l'un pour les travailleurs intellectuels et l'autre pour les travailleurs manuels (22) — et d'un rapport finlandais présenté par M. le Ministre Mannio, adopta dans leur ensemble les conclusions de ce dernier. « Le Congrès, était-il exprimé dans la résolution, considérant que la capacité de travail intellectuel est sujette aux mêmes risques et a besoin de la même protection sociale que la capacité de travail manuel, estime que :

1° *L'assurance sociale générale doit être étendue aux travailleurs intellectuels.*

La limite de salaire au-dessus de laquelle on n'applique pas d'assurance sociale doit être mise si haut que chaque salarié dont les moyens d'existence dépendent essentiellement de sa capacité de travail, eu égard aux conditions spéciales de chaque pays, soit assuré ; l'assurance sociale doit être aussi appliquée, autant que possible, aux travailleurs intellectuels qui n'ont pas de patron fixe, ou l'on doit au moins leur procurer la possibilité de se joindre volontairement à l'assurance dans des conditions aussi faciles que possible ;

2° *Les travailleurs intellectuels doivent être mis sur pied d'égalité avec les autres salariés, aussi bien lorsqu'il s'agit des primes que des prestations des assurances.*

Cette résolution fut reprise dans les mêmes termes par le Congrès de Londres, en 1930. Par la suite, le Conseil de la C.I.T.I., dans sa séance du 26 avril 1931, ayant constaté que certains pays n'avaient pas encore ratifié la convention n° 25 sur l'assurance-maladie des travailleurs de l'industrie et du commerce, adoptée par la Conférence Internationale du Travail lors de sa dixième session (1927), décida de demander aux C.T.I. de ces pays (23) « d'intervenir par tous les moyens possibles auprès de leurs gouvernements » pour que fût ratifiée la convention. Attirant l'attention sur l'article VI de cette convention, relatif à la collaboration des usagers à la gestion des caisses d'assurances, il émit, en outre, le vœu que le Secrétaire général de la C.I.T.I. exerçât « toutes actions internationales ou nationales en vue de l'admission des C.T.I. et des groupements y affiliés dans les Conseils de gestion des assurances-maladie ».

L'intérêt porté par la C.I.T.I., d'une part à la ratification

(22) V. C.R. sténog. du Congrès de La Haye, op. cit. p. 60.

(23) Belgique, Finlande, France, Pays-Bas, Pologne.

de la convention par tous les pays membres de l'O.I.T., d'autre part à la participation des centrales nationales d'intellectuels à la gestion des caisses, montre, sans doute, qu'elle désirait tirer parti des règles fixées à Genève pour protéger les intellectuels salariés de l'industrie et du commerce, mais il permet de supposer aussi qu'elle avait en vue de faire étendre la protection légale à la majeure partie des intellectuels salariés des professions dites « libérales », en donnant aux mots « industrie » et « commerce » une acception très large. Quoi qu'il en soit, il ressort clairement de la résolution du Congrès de La Haye, formellement confirmée par le Congrès de Londres, que la doctrine de la C.I.T.I. pouvait, jusqu'en 1931, se résumer par cette formule : extension de l'assurance sociale des salariés aux intellectuels sous réserve d'une complète égalité de traitement.

Or, au Congrès de Bruxelles de septembre 1931, la C.I.T.I., faisant siennes les conclusions du rapport de M. Koscinski (à part quelques modifications de détail) a adopté la résolution suivante que nous croyons devoir reproduire in-extenso, vu son importance :

« Le Congrès des Travailleurs Intellectuels :

« 1° Exprime le vœu que la Conférence Internationale du Travail adopte les projets de convention concernant les assurances invalidité-vieillesse-décès des travailleurs, tout en tenant compte des besoins spéciaux des divers groupes de travailleurs et des travailleurs intellectuels en particulier, et invite le Conseil de la C.I.T.I. à faire tout le nécessaire afin que ces intérêts spéciaux soient sauvegardés par rapport aux dites conventions et spécialement pour que soient observées les conventions internationales déjà ratifiées ;

« 2° Exprime le vœu que la Conférence Internationale du Travail adopte un projet de convention ayant pour but de permettre à tous les travailleurs de maintenir leurs droits acquis pour pouvoir continuer l'assurance sur la base du cumul dans les cas des migrations ;

« 3° Exprime le vœu que la Conférence Internationale du Travail adopte un projet de convention concernant l'égalité de traitement de tous les travailleurs étrangers et nationaux en matière de toutes les branches des assurances sociales ;

« 4° Exprime l'opinion que les charges des assurances doivent être établies selon la nature de chaque risque et réparties en principe parmi les trois facteurs intéressés : les travailleurs, les employeurs et l'Etat, sauf les cas qui résultent d'une tradition contraire — les charges du risque accidents qui doivent grever exclusivement les employeurs — ou qui, d'après la nature du risque, n'exigent pas de garanties spéciales ou la participation de l'Etat ;

« 5° Invite les Confédérations Nationales des Travailleurs Intellectuels à envisager une action en faveur des assurances sociales *universelles*, dans le sens que tous les travailleurs doivent être assujettis, *unifiées*, dans le sens qu'elles doivent couvrir tous les risques et protéger les travailleurs dans tous les cas de *l'incapacité de gain*, et *spécialisées*, dans le sens qu'elles doivent être organisées séparément pour les groupes principaux de travailleurs, à savoir : les ouvriers, les fonctionnaires et les intellectuels salariés ;

« 6° Invite les Confédérations Nationales à une action en faveur de l'établissement d'une liaison entre les assurances sociales et les systèmes de retraite des fonctionnaires publics, ainsi que la liaison entre les différents systèmes qui assujettissent les diverses catégories de travailleurs, dans le but de continuer l'assurance et de cumuler les périodes d'affiliation aux différents systèmes ;

« 7° Invite les Confédérations Nationales à une action en faveur du maintien et du développement des assurances spéciales des travailleurs intellectuels là où ces assurances existent, dans le but de l'établissement des assurances sociales de ces travailleurs contre l'incapacité de gain qui doit comprendre tous les risques, à savoir : accidents du travail, maladie, vieillesse, invalidité, décès et chômage, et en faveur de l'introduction des assurances spéciales de ces travailleurs là où ces assurances n'existent pas ;

« 8° Recommande au Conseil de la C.I.T.I. de procéder à une étude détaillée : a) du problème des assurances sociales des travailleurs indépendants, afin de pouvoir présenter au prochain Congrès de la C.I.T.I. un rapport concernant ce problème, pour que la C.I.T.I. puisse établir son programme à l'égard de celui-ci ; b) de la question des assurances à long terme par la capitalisation collective ou par répartition, et de celle de l'établissement des assurances sociales par cotisations ou par tout autre système ».

Tous les paragraphes de ce long texte mériteraient une étude approfondie. Toutefois notre dessein n'est pas de traiter ici des principes fondamentaux ni de la politique financière devant présider, dans un Etat, à l'institution et à la gestion d'un système d'assurances sociales, mais d'examiner simplement si les intellectuels salariés doivent se borner à réclamer leur admission aux régimes généraux d'assurances sociales ou lutter, au contraire, pour la création d'assurances distinctes. C'est pourquoi nous ne retiendrons de la résolution de Bruxelles que les points 1, 5, 6 et 7, plus particulièrement relatifs au problème déterminé qui nous intéresse.

Deux idées essentielles se dégagent de ces quatre paragraphes : d'une part, l'organisation séparée des assurances sociales pour les trois grandes catégories de travailleurs (ouvriers, intellectuels salariés et fonctionnaires) dans le cadre d'un système universel d'assurances ; d'autre part, la liaison entre les régimes de retraites des fonctionnaires et les régimes d'assurances sociales des autres travailleurs.

Prévoyant que le principe de la spécialisation des assurances d'après les besoins particuliers des divers groupes de travailleurs soulèverait de sérieuses critiques, M. Koscinski a pris soin, dans son rapport, de présenter les arguments que l'on peut faire valoir pour et contre son adoption.

En faveur de sa thèse, M. Koscinski s'appuie sur les affirmations suivantes :

a) divergence des risques ;

b) divergence des conditions de vie et, par conséquent, des prestations demandées ;

c) divergence des doctrines sur le problème de l'organisation et de l'administration des assurances.

a) *Divergence des risques.* —

Dans le domaine de l'assurance-maladie, M. Koscinski remarque que la généralisation des méthodes de rémunération mensuelle des intellectuels salariés et des fonctionnaires, sans déduction des journées de maladie, rend superflu — tout au moins au début — le paiement de prestations pécuniaires. L'assurance commune ne pourrait donc fonctionner qu'à leurs dépens. Or, à son avis, « une telle politique qui transfère les charges sociales d'un groupe de la classe des travailleurs à l'autre est erronée ». (Nous reviendrons plus loin sur cet aspect du problème).

En ce qui concerne les risques accidents et invalidité, ceux-ci sont si minimes que les frais de l'assurance pourraient être sensiblement diminués. Quant au risque vieillesse, l'éminent rapporteur estime que, s'il est plus élevé à cause d'une mortalité moindre que chez les ouvriers, il est néanmoins compensé en grande partie par la durée de conservation de la capacité de travail et l'époque reculée de la liquidation des pensions de vieillesse.

Enfin le chômage des travailleurs non-manuels (autres que les fonctionnaires) s'il est, normalement, plus rare que celui des ouvriers, dure en revanche beaucoup plus longtemps, ce qui suffit à démontrer l'utilité d'une modalité particulière d'assurance.

b) *Divergence des conditions de vie et des prestations demandées.*

Le but immédiat des assurances sociales consiste essentiellement à fournir aux assurés et à leurs familles le minimum des ressources nécessaires à leur existence, les législateurs hésitant à instituer des systèmes plus favorables qui assujettiraient des masses colossales de travailleurs. Mais M. Koscinski juge que « l'application de rentes égales et établies en sommes indépendantes du salaire de l'assuré est inacceptable pour les travailleurs intellectuels salariés », car ce système aboutirait à créer « des cadres de gens mécontents et rendus pauvres ». Comme la plupart des régimes excluent de leur champ d'application les intellectuels salariés qui ont des appointements relativement élevés, ceux-ci sont donc obligés de recourir à l'épargne individuelle ou à l'assurance privée, « ce qui est contraire à l'idée principale de l'universalité de l'assurance sociale ». Or le délégué polonais a constaté que « partout où l'on a établi les assurances sociales pour cette catégorie de travailleurs, le niveau de la vie

de l'assuré ne tombe que très peu, ce qui lui permet d'éviter son déclassement économique et social » (24).

c) *Divergence des doctrines sur l'organisation et l'administration des assurances.* —

Les travailleurs non-manuels, constituant la minorité des assujettis, ne peuvent avoir dans les organismes d'assurances une représentation comparable à celle des autres salariés. Et cette représentation, si faible soit-elle, ne satisfait ni les ouvriers qui sont tentés d'y voir un privilège, ni les intellectuels qui préféreraient une séparation complète des assurances.

Contre cette thèse de la spécialisation des assurances, les deux arguments principaux que l'on a fait valoir sont les suivants :

- a) accroissement des frais de gestion des assurances ;
- b) fractionnement artificiel de la classe des travailleurs.

a) *Accroissement des frais de gestion des assurances.* —

A première vue, il semble évident que la création d'assurances spéciales doive entraîner des frais supplémentaires considérables. Mais cet inconvénient ne pourrait-il être pallié par l'institution d'une assurance contre un risque unique, celui d'être mis dans l'impossibilité de gagner sa vie ? M. Koscinski estime qu'il n'y a pas lieu de redouter semblable conséquence. « Dans l'administration des assurances, déclare-t-il, il faut tendre à une unification rationnelle afin d'éviter tout double emploi de fonctions ». Et de se fonder précisément sur l'incohérence des régimes actuels : « n'est-il pas superflu, fait-il remarquer, de répéter les mêmes fonctions quatre fois : dans les caisses-maladie, dans les établissements de l'assurance-accidents, dans ceux de l'assurance-invalidité-vieillesse-décès et dans les caisses de chômage ? » (25). Aussi est-il persuadé qu'en remplaçant cette organisation prodigue d'assurances contre les risques divers par un système unifié d'assurance contre « l'incapacité

(24) M. Koscinski souligne, dans son rapport, que les systèmes spéciaux d'assurance peuvent parfaitement se dispenser du concours de l'Etat, même pour la garantie du risque chômage ; à l'appui de son affirmation, il cite l'exemple de la Pologne. Il est exact, en effet, qu'au cours des trois premières années de leur fonctionnement (1928-1931), les sections autonomes d'assurance-chômage des instituts d'assurance créés en vertu du décret présidentiel du 24 novembre 1927, étaient parvenues à constituer des fonds de réserve assez considérables.

Par la suite, devant l'augmentation du nombre des chômeurs indemnisés et la réduction parallèle des recettes, ces sections ont connu de très graves difficultés budgétaires qui ont incité le Gouvernement polonais à déposer à la Diète un projet de loi qui devait leur permettre de retrouver leur équilibre financier. Nous avons indiqué précédemment les grands traits de cette réforme de l'assurance-chômage des intellectuels intervenue en 1933. Ces événements, postérieurs au rapport de M. Koscinski, n'infirmen en rien, d'ailleurs, son argumentation, car les instituts d'assurance polonais ont pu jusqu'ici éviter de demander des subventions gouvernementales.

(25) V. Koscinski, *Rapp. cit.* p. 22.

de gain » comportant des modalités particulières aux diverses catégories de travailleurs, il ne pourrait y avoir répétition des mêmes fonctions, ni, par suite, augmentation des frais de gestion.

b) *Fractionnement artificiel de la classe des travailleurs.* —

Plus sérieuse semble la crainte de voir se créer un antagonisme entre intellectuels et ouvriers. Nous avons vu que M. Koscinski s'oppose vigoureusement à ce que les prestations des assurés, dans les régimes généraux, se trouvent augmentées aux dépens des intellectuels dont les risques sont différents. Du point de vue du pur intérêt personnel, cette théorie est certainement très pertinente, mais ne peut-elle pas être grosse de conséquences pour la bonne entente entre tous les salariés ? Le rapporteur polonais pense que son projet, loin d'élargir le fossé entre travailleurs, est susceptible, au contraire, de donner satisfaction aux uns et aux autres. Les intellectuels se sont groupés et possèdent aujourd'hui des organisations nationales et internationales puissantes qui ont conscience des intérêts professionnels qu'elles représentent : c'est un fait dont il faut tenir compte, et M. Koscinski en conclut que séparer les systèmes d'assurances selon les risques distincts que représentent les divers groupes de travailleurs, pour répondre aux exigences justifiées de ces derniers, ne saurait porter aucun préjudice à l'intégrité de la « classe travailliste » et serait préférable au maintien de la situation actuelle qui, « en provoquant des mécontentements et des différends au sein de cette classe, ne fait que l'affaiblir ».

C'est tout le problème de « l'unité du travail » qui se trouve de nouveau posé à l'occasion de la garantie contre les risques sociaux. Sans doute, les régimes généraux paraissent-ils présenter l'avantage moral « de rapprocher les deux fractions du travail humain, de les solidariser étroitement et de créer entre elles une communauté vivante » (26), ainsi que le professeur Gustave Rodrigues osait l'espérer, un peu prématurément, peut-être, à la veille de l'entrée en vigueur de la loi française. Nous ne pensons pas, cependant que l'adaptation du principe de l'assurance sociale obligatoire aux risques et conditions de vie des diverses catégories d'assujettis mette sérieusement en danger la bonne entente entre travailleurs. Nous verrons, d'ailleurs, qu'à Genève les ouvriers s'y sont formellement ralliés (27).

La seconde idée maîtresse de la résolution de la C.I.T.I. consiste, avons-nous dit, dans l'établissement d'une liaison entre les régimes d'assurances sociales à long terme des intellectuels salariés des entreprises privées et les régimes de retraites des fonctionnaires publics. Elle s'inspire des exemples donnés par

(26) G. Rodrigues, *Les assurances sociales et les travailleurs intellectuels*, article publié dans *La Volonté*, n° du 22 janvier 1930.

(27) V. ci-dessous, p. 215.

les législations *allemande, autrichienne, polonaise et tchécoslovaque* (28). La correspondance entre l'assurance et la retraite n'offre d'ailleurs pas les mêmes facilités de réalisation suivant qu'il s'agit d'un fonctionnaire passant dans une entreprise privée ou d'un employé entrant dans un service public. Le premier cas ne soulève pas de difficultés et toutes les législations précitées transfèrent aux assurances sociales les droits acquis par le fonctionnaire dans son administration. Mais il n'en est pas de même dans le cas inverse. Il n'y a qu'en *Tchécoslovaquie* que la liaison soit complète et réciproque. La loi *allemande* oblige l'établissement d'assurances à payer au nouveau fonctionnaire, après sa retraite, ou à ses héritiers après son décès, 80 % des contributions versées pendant son assujettissement à l'assurance. En *Autriche*, l'ancien employé doit cumuler, avec la période passée dans le service public, au moins le tiers de la période d'affiliation à l'assurance. Le cumul ne peut dépasser dix ans en *Pologne* si le travailleur est entré au service de l'Etat, mais il n'est pas limité si l'employé dépend d'une commune ou d'une institution telle que la Banque de Pologne ou la Caisse d'Epargne postale.

Sur ce point, la résolution de la C.I.T.I. doit rencontrer une approbation unanime. Il est légitime que les travailleurs se voient reconnaître expressément le droit de conserver le bénéfice des cotisations qu'ils ont versées pour participer à la constitution d'une pension de retraite, s'ils viennent à passer d'une entreprise privée à un service public ou vice-versa. Ce serait faire un grand pas dans la voie de l'universalisation de l'assurance sociale.

§ 3. L'O.I.T. ET LES ASSURANCES SOCIALES DES INTELLECTUELS

A la première session de la Commission Consultative, M. di Giacomo, représentant des syndicats fascistes de travailleurs intellectuels, présentait, à propos du champ de travail du nouvel organisme, un vœu signalant la « nécessité d'étendre aux travailleurs intellectuels du monde entier les mesures adoptées pour les ouvriers, c'est-à-dire de penser à la prévoyance, à l'assistance, à l'assurance-maladie, et de penser aussi aux veuves et aux orphelins... » Ce texte visait donc à accorder aux intellectuels le bénéfice des assurances ouvrières. Mais en 1929, à la seconde session de la Commission, M. Rygier, président de la C.T.I. polonaise, faisait prendre acte par la Commission d'un vœu recommandant au B.I.T. de faire une enquête sur les « possibilités d'établissement d'assurances sociales pour les travailleurs intellectuels » et priant le Conseil d'Administration

(28) V. Koscinski, Rapp. cit. p. 13 ; C.R. du Congrès de 1931, p. 113.

de mettre cette question à l'ordre du jour de la Commission. Le Conseil ne prit pas ce vœu en considération.

En 1931 le Secrétariat de la C.I.T.I. transmet au B.I.T. la résolution du Congrès de Bruxelles que nous venons d'analyser et réception lui en fut accusée avec l'assurance que le B.I.T. en ferait éventuellement l'usage le plus propre à obtenir sa réalisation (29). Il était évidemment délicat pour le B.I.T. de prendre un engagement ferme sur la question.

La Conférence Internationale du Travail, dans les projets de convention sur l'assurance-invalidité-vieillesse-décès qu'elle a adoptés en deuxième discussion lors de sa session de juin 1933, sans se prononcer sur la nécessité d'une convention spéciale pour les intellectuels, a laissé cependant aux membres de l'O.I.T. la faculté d'exclure de leurs législations générales les travailleurs dont la rémunération dépasse une limite déterminée et, lorsqu'une telle exception n'est pas prévue, « les employés exerçant des professions considérées d'habitude comme professions libérales » (art. 2 des projets de convention). Nous devons souligner que M. Koscinski, conseiller technique ouvrier de la délégation polonaise à la Conférence, a réussi à faire introduire, dans les textes des deux projets de convention relatifs à l'assurance-invalidité et l'assurance-décès, deux dispositions accordant aux employés qui jouissent de régimes nationaux particuliers des avantages appréciables sur les travailleurs soumis aux régimes généraux. D'une part, il a fait admettre pour l'employé le droit à une pension d'invalidité non pas pour incapacité *générale* de gain, mais pour incapacité « le mettant hors d'état de se procurer une rémunération appréciable *dans la profession* qu'il exerce habituellement ou dans une profession similaire ». D'autre part, en ce qui concerne l'assurance-décès, il a obtenu que, par exception, soit assurée une pension à la veuve de l'employé *sans condition d'âge ou d'invalidité* (30). Ces deux amendements ont reçu, outre l'appui des représentants gouvernementaux, celui du groupe ouvrier, ce qui prouve que les travailleurs manuels sont loin d'être systématiquement hostiles à l'octroi de réglementations particulières aux travailleurs non-manuels si celles-ci ne sont pas à l'encontre des principes liminaires de justice sociale.

(29) V. Rapport moral du Secrétaire Général au Congrès de Paris, septembre 1932. (C.R. sténog. p. 7).

(30) V. *Conf. Internat. du Trav.*, 17^e session, Genève, juin 1933 : C.R. provisoire, n^{os} 30-32. — B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XLVII n^o 2, 10 juillet 1933. — V. aussi le *Rapport moral* du Secrétaire Général de la C.I.T.I. au Congrès de Genève, novembre 1933.

CHAPITRE V

La solution des conflits du travail

Les diverses mesures de protection professionnelle et sociale et de réglementation du travail que nous avons esquissées au cours des chapitres précédents supposent l'existence d'institutions juridictionnelles destinées à en rendre l'application effective et à régler les contestations pouvant découler de leur non-observation ou de leur mauvaise interprétation. On sait que les différends qui s'élèvent entre employeurs et salariés peuvent être classés en deux catégories : ceux qui concernent un point particulier touchant aux conditions de travail d'un individu et ceux qui se rapportent à une question d'ordre professionnel général intéressant tout ou partie du personnel d'une entreprise. C'est la distinction traditionnelle entre les conflits individuels et les conflits collectifs. Nous verrons que ces derniers sont plus rares chez les intellectuels salariés que chez les travailleurs manuels.

I. — CONFLITS INDIVIDUELS. —

Les contestations dérivées du statut du travail sont déferées, dans tous les pays, soit aux juridictions de droit commun (tribunaux civils) soit à des juridictions d'exception (tribunaux de commerce et surtout tribunaux prud'hommaux) (1).

Puisque les Conseils de prud'hommes ont été institués pour connaître des questions de travail, il semblerait logique que tous les salariés reconnussent leur compétence. Les journalistes, cependant, préfèrent confier la solution de leurs contestations à des tribunaux d'arbitrage composés uniquement de membres patronaux et salariés de leur profession. Ils estiment, en effet,

(1) En France, les Conseils de prud'hommes sont, aux termes de la loi du 27 mars 1907 qui a réorganisé cette juridiction, institués pour « terminer par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage dans le commerce et l'industrie, entre les patrons ou leurs représentants et les employés, ouvriers et apprentis ». Rappelons brièvement que ces Conseils ne constituent pas une juridiction exclusive. Au-delà de 300 francs en capital, leurs jugements sont susceptibles d'appel devant le tribunal civil. D'autre part, si le chiffre du litige est supérieur à 2.000 francs en capital, le demandeur est libre de s'adresser, selon les cas, au juge de paix, au tribunal de Commerce ou au tribunal Civil. D'ailleurs ces Conseils, institués par décret en Conseil d'Etat ne se rencontrent que dans les régions où leur création a été demandée par les pouvoirs locaux. Il résulte des travaux préparatoires de la loi et de divers décrets que l'expression « employés de l'industrie et du commerce » doit être interprétée ici d'une façon très large, et que les ingénieurs, les techniciens, les préparateurs de laboratoires et de pharmacie, les artistes, les musiciens, les choristes et, d'une façon générale tous les employés des théâtres ou des concerts, relèvent de ces tribunaux du travail. Mais, par contre, les intellectuels salariés des professions libérales en sont exclus. Il est question d'étendre la compétence prud'homale à tous les salariés et de créer une juridiction d'appel professionnelle.

Sur cette question, V. Georges Scelle, *Le Droit ouvrier*, 2^e édit. op. cit. pp. 119-122 ; *Précis élémentaire de législation industrielle*, op. cit. pp. 274-275 ; Hélène Lhoumeau, *La condition juridique des salariés intellectuels*, pp. 205-206.

avec raison, que, lorsque les conditions de travail ne dépendent que des usages en vigueur dans la presse, seuls des techniciens du métier sont capables d'apprécier convenablement ces usages. Et ils déclarent que, même dans le cas où il existe une réglementation des conditions de travail, la complexité des différends qui s'élèvent sur l'interprétation des dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles et la nécessité d'une solution rapide suffisent amplement à justifier la création d'une juridiction spéciale (2). L'exemple des difficultés soulevées par le jeu de la clause de conscience (3) en est une preuve éclatante.

Les institutions d'arbitrage des journalistes ont acquis, dans certains pays, une importance telle qu'il nous paraît indispensable d'en étudier le fonctionnement. Dans la procédure de solution des conflits du travail, rappelons-le, il faut distinguer deux phases successives : la tentative de conciliation et l'arbitrage proprement dit.

a) *La tentative de conciliation.* —

Les parties s'efforcent, en général, d'aboutir à une entente directe avant de recourir à l'intervention juridictionnelle.

Cette « tentative de conciliation » est ordinairement exempte de toutes formalités. En *Australie*, cependant, les contrats collectifs des journalistes prévoient expressément, dans chaque Etat du Commonwealth, un « Comité Consultatif » ou « bureau de conciliation » composé de représentants des parties et d'un président, mais les décisions de ces organisations ne peuvent être que des avis ou des conseils, sans force exécutoire.

La plupart du temps facultative, la tentative de conciliation est, parfois, obligatoire : ainsi, en *Suisse*, il est stipulé dans les accords de 1919 qu'« avant l'entrée en fonctions du tribunal arbitral... une nouvelle Commission de conciliation à créer (composée de deux membres et d'un président neutre), doit s'efforcer de provoquer un accord entre les deux parties » (I, 12).

b) *L'ARBITRAGE.* —

Les organisations d'arbitrage sont à base paritaire. Leur compétence peut être limitée aux contestations naissant de l'application du contrat de travail, mais elle s'étend généralement à tous les différends d'ordre professionnel, que ceux-ci résultent ou non de l'interprétation du contrat.

L'existence de juridictions propres aux journalistes ne se rencontre que là où les conditions de travail ont fait l'objet de dispositions légales ou conventionnelles particulières.

En *Autriche*, le tribunal arbitral est constitué spécialement

(2) « Nous avons le plus grand intérêt à être appelés devant des juges connaissant notre profession et qui lui appartiennent », *Note du Comité exécutif de la Fédération Internationale des Journalistes aux organisations nationales*, octobre 1926. — V. F.T.J. op. cit. p. 7.

(3) V. ci-dessus, pp. 151-152.

pour chaque cas. Les différends relatifs à l'application du contrat collectif de la presse viennoise sont portés devant une Commission d'arbitrage pour laquelle « le rédacteur en chef et les collaborateurs choisissent deux représentants qui élisent un cinquième membre, indépendant, comme président ». (Art. 18, § 11). Les décisions de cette Commission sont sans appel. Quant aux différends qui ne sont pas causés directement par l'application du contrat, ils sont portés, au choix du demandeur, soit devant une Commission arbitrale, soit devant des tribunaux professionnels comprenant un juge ordinaire assisté de représentants des éditeurs et des journalistes : dans ce dernier cas, il peut être interjeté appel devant un tribunal national de composition semblable.

Dans d'autres pays, comme la *Yougoslavie*, l'*Allemagne*, l'*Italie*, l'institution arbitrale est permanente.

En *Yougoslavie*, aux termes du décret-loi de 1926, un tribunal spécial permanent est créé « dans toutes les villes importantes où paraissent plusieurs journaux ». Sa continuité est assurée par le président, nommé tous les trois ans, parmi les juges de la ville, par le Ministre de la Justice. Les autres juges, quatre au maximum, sont choisis pour chaque cas, moitié par les journalistes, moitié par les éditeurs. Les décisions de ce tribunal sont sans appel et immédiatement exécutoires.

Les systèmes allemand et italien présentent de grandes analogies. Tous deux comportent l'institution de tribunaux régionaux et d'un tribunal arbitral d'appel.

En *Allemagne*, la « commission nationale de collaboration de la presse » a créé quatorze tribunaux régionaux dans les principales villes du Reich et un tribunal supérieur à Berlin (4). Les tribunaux régionaux jugent en dernier ressort les litiges ayant pour objet une somme inférieure ou égale à 200 marks. Au-delà de ce chiffre, ils fonctionnent comme juridiction de première instance, et leurs décisions sont susceptibles d'appel devant le tribunal supérieur. Les recours pour vice de forme sont portés devant les tribunaux civils ordinaires.

Les journalistes *italiens* sont soumis à une juridiction prud'homale qui leur est propre. D'une part, un collège est institué au siège de onze syndicats régionaux fascistes de journalistes et exerce sa juridiction sur les journalistes inscrits au tableau de ces syndicats. D'autre part, un collège national fonctionne à Rome en qualité de Cour d'appel. Chaque collège national est composé de membres titulaires, dont le nombre ne peut être inférieur à quatre ni supérieur à six, et de deux suppléants. Les nombres minimum et maximum des membres

(4) Chaque tribunal régional se compose de quatre juges, désignés en nombre égal par les éditeurs et les journalistes, et d'un président nommé par la Commission régionale de collaboration. Les juges du tribunal supérieur sont au nombre de six et le président est nommé par la Commission nationale de collaboration.

titulaires sont portés respectivement à six et à huit dans la composition du collège national. Les présidents des collèges régionaux et du collège national sont élus par les membres de ces organismes, mais, faute d'accord, ils sont désignés par des magistrats, celui du collège national par le président de la Cour de Cassation, ceux des collèges régionaux par les présidents des tribunaux civils. Les cas d'appel sont formellement prévus par l'article 10 du Règlement, ainsi libellé : « Les décisions des collèges régionaux de prud'hommes — qui devront toujours indiquer si elles ont été prononcées à l'unanimité ou à la majorité — sont susceptibles d'appel devant le collège national :

a) lorsque la demande a pour objet une somme supérieure à 75.000 livres ;

b) lorsque le collège régional des prud'hommes ne s'est pas prononcé à l'unanimité sur une question de principe relative à l'interprétation du contrat des journalistes ;

c) dans le cas de volonté concordante des parties ».

En *France*, comme dans la plupart des pays où n'est pas encore entrée en vigueur une réglementation des conditions de travail des journalistes, les conflits sont réglés par la voie judiciaire normale, tribunaux civils ou tribunaux de commerce (5).

Dans la presse, l'arbitrage effectué par des représentants des intéressés, sous la présidence de juristes de profession, tend donc à se substituer de plus en plus à la juridiction des tribunaux de droit commun ou des conseils prud'hommaux ordinaires. Il est, du reste, encouragé, non seulement par les journalistes, mais aussi par les employeurs eux-mêmes car il présente l'avantage de constituer une garantie certaine des intérêts en présence, de comporter une procédure simplifiée et d'être peu coûteux.

Nous nous sommes assez longuement étendu sur les systèmes arbitraux des journalistes en raison du développement qu'ils ont pris depuis plusieurs années. Mais le règlement des conflits par l'intermédiaire d'organismes paritaires particuliers intervient aussi dans d'autres professions intellectuelles, notamment chez les artistes. En *France*, les deux contrats collectifs des artistes de théâtre et des artistes de cinéma prévoient une commission arbitrale paritaire. De semblables clauses se rencontrent dans les contrats-types des artistes de cinéma en *Allemagne* et aux *Etats-Unis* (6).

(5) Le projet de contrat collectif institue une organisation d'arbitrage qui rappelle les organisations allemande et italienne. Il prévoit la création de tribunaux paritaires régionaux composés de quatre membres, d'un président choisi par eux, mais en dehors d'eux, et de deux suppléants, ainsi que la création d'un tribunal paritaire d'appel à Paris, composé de huit membres et d'un président choisi de préférence parmi les personnalités du monde juridique. Une procédure de référé est envisagée en cas d'extrême urgence.

(6) Les clauses de ces contrats-types ne sont d'ailleurs pas très favorables aux artistes. En *Allemagne*, le contrat-type de la « Spitzenorganisation der Deutschen

L'extension d'une telle pratique dans toutes les professions salariées faciliterait certainement la solution des différends entre travailleurs et employeurs. On pourrait redouter, il est vrai, que l'exécution des sentences arbitrales, n'étant pas sanctionnée par la force publique mais reposant uniquement sur la bonne volonté des parties, fût plus ou moins illusoire. L'homologation des conventions collectives par les pouvoirs publics, comme c'est le cas en Allemagne (7), serait évidemment un moyen de rendre obligatoires les clauses relatives au recours à l'arbitrage et à l'exécution de la sentence. Toutefois les résultats donnés par l'institution arbitrale dans le journalisme autorisent à fonder de sérieux espoirs sur son efficacité.

II. — CONFLITS COLLECTIFS. —

Il est très rare que les salariés intellectuels d'une entreprise entrent en lutte collective avec leur employeur, soit par protestation contre une mesure jugée dangereuse pour l'intérêt professionnel commun, soit par solidarité à l'égard d'un camarade. Les conditions dans lesquelles ils effectuent leur travail (à l'inverse des ouvriers ils ne se trouvent jamais groupés en grand nombre sous la dépendance d'un même patron et leurs intérêts ne sont pas toujours identiques), le caractère souvent timide de leur syndicalisme, le développement croissant du chômage sont autant d'obstacles à la coalition et à son aboutissement normal, la grève (8). La cessation collective du travail qui, en l'absence de moyens juridictionnels de solution des conflits, constitue la seule arme efficace à la disposition des travailleurs, s'est jusqu'à présent peu produite dans les professions véritablement intellectuelles. On cite des grèves d'employés de commerce, d'employés de banque, mais non des grèves d'ingénieurs, de chimistes. Cependant des grèves se sont déjà déclanchées chez des journalistes, des artistes. Chez ces derniers, la

Filmindustrie » reconnaît bien à l'artiste le droit de choisir un arbitre au même titre que son employeur, mais celui-ci jouit, en outre, du privilège de désigner le président du tribunal arbitral.

Aux Etats-Unis, le contrat-type de l'« Academy of Motion Picture Arts and Sciences » prévoit une double instance. En première instance, les conflits doivent être déférés à une Commission de cinq membres choisis par le Comité exécutif de la section des acteurs de l'« Academy ». Or ce groupement est soumis à l'influence des producteurs de films et les acteurs qui en font partie sont les vedettes, dont les intérêts peuvent être fréquemment en opposition avec l'ensemble des artistes. Chaque partie a le droit de faire appel devant la Commission de Conciliation de l'« Academy ». Mais, dans ce cas encore, l'artiste est dans une situation très désavantageuse, car cette Commission est composée de délégués des cinq sections de l'« Academy » (vedettes, metteurs en scène, techniciens, écrivains, patrons) : les représentants des vedettes, qui sont censés défendre les intérêts de l'artiste, n'y figurent donc que dans la proportion d'un cinquième !

V. A. Kohler *Quelques aspects des conditions du travail dans l'industrie cinématographique*, Rev. Int. du Trav. juin 1931, op. cit. n. 842.

(7) V. ci-dessus, p. 96. Précisons cependant que l'Administration fédérale du Travail, en 1926, a exclu de la déclaration d'obligation le règlement des tribunaux d'arbitrage des journalistes.

(8) Sur cette question, V. H. Lhonneau, op. cit. p. 208.

grève décrétée en 1929 aux Etats-Unis par l'Association des acteurs est l'exemple le plus connu : nous avons eu déjà l'occasion d'en conter l'origine et l'aboutissement (9).

Quels que soient les résultats de la grève, il faut convenir que ce recours à la force, si légitime soit-il, n'est qu'un pis-aller. La solution idéale des conflits collectifs réside dans l'arbitrage dont le développement est conditionné par la généralisation des conventions collectives. En France, la loi du 27 février 1892, qui vise les conflits de l'industrie, du commerce et de l'agriculture institue seulement la conciliation et l'arbitrage facultatifs. Par contre, dans plusieurs pays étrangers, en Allemagne, en Australie, en Grande-Bretagne, en Italie, fonctionnent des institutions d'arbitrage obligatoire. C'est de l'application effective d'une telle procédure que dépend le maintien de la paix sociale. Mais encore serait-il indispensable que l'arbitrage fût organisé dans des conditions d'équité parfaite et ne constituât pas une parodie de justice, sinon, retirer le droit de grève aux travailleurs serait commettre, bien plus qu'une maladresse, une faute psychologique redoutable.

(9) V. ci-dessus, p. 133, note 2.

TITRE III

Le problème du chômage

CHAPITRE PREMIER

Quelques données quantitatives sur l'étendue du chômage

Lorsqu'on examine les statistiques générales du chômage publiées par les gouvernements, on est surpris de n'y trouver aucune mention des « intellectuels » et, pourtant, personne n'ignore que ces travailleurs se trouvent, pour la plupart, dans une condition économique déplorable. Ici, ce sont des ingénieurs sans emploi, ou réduits à accepter des postes nullement en rapport avec leurs capacités et leurs mérites. Là ce sont des musiciens que la vogue du disque et du film sonore a privés de leur gagne-pain. Ce sont des artistes à la recherche d'un engagement, des universitaires embarrassés de leurs diplômes, des avocats sans cause, des médecins sans clientèle, des architectes sans travaux. Partout se révèle une misère qui cherche en vain à se dissimuler sous les apparences d'une fallacieuse quiétude bourgeoise et dont la dignité n'est pas sans grandeur. Mais les statistiques officielles ne traduisent pas ce triste état de choses, et cela, il faut le dire, en raison du caractère trop imprécis de la notion de « travailleur intellectuel » (1).

Les indications numériques données sur le chômage dans les divers pays se rapportent en général aux différentes industries : agriculture, industries mécaniques, minières, textiles, métallurgiques, etc., et il est extrêmement difficile de se faire une opinion exacte sur l'importance et la nature du chômage des intellectuels. Le B.I.T., chargé par la Commission Consultative des travailleurs intellectuels de lui soumettre, à sa pre-

(1) V. ci-dessus, I^{re} Partie, Chapitre préliminaire, *La notion de travailleur intellectuel*.

mière session, un plan de rapport sur cette question, s'était proposé tout d'abord, d'élaborer une étude d'ensemble (2) ; mais il en reconnut bientôt l'impossibilité et dut se limiter à la rédaction d'une série de notes relatives à des catégories variées d'intellectuels salariés ou indépendants : musiciens, artistes de spectacle, journalistes, ingénieurs et chimistes, personnel enseignant, architectes, médecins, dentistes, pharmaciens, infirmières (3). « S'occuper du chômage des travailleurs intellectuels en général, lisait-on dans l'introduction de ce travail, c'est aborder quelque chose de vague et d'inconsistant. Pour se retrouver sur un terrain solide, il est nécessaire de se placer dans le cadre de la profession » (4).

Un vaste tableau de l'étendue du chômage des intellectuels dans le monde serait sans doute plus éloquent que les données, forcément fragmentaires obtenues dans les principales professions intellectuelles, mais les renseignements fournis par les études du B.I.T. et les informations que nous avons pu recueillir dans différentes publications suffisent, à notre avis, à donner une idée assez saisissante de la situation douloureuse dans laquelle se débattent les travailleurs intellectuels de tous les pays (5).

Chez les *ingénieurs, techniciens et chimistes*, le chômage est souvent « déguisé ». Ces travailleurs sont obligés, pour ne pas rester sans travail, d'accepter des salaires dérisoires ou des situations médiocres dans lesquelles ils risquent de se « sous-classer » et aussi de ravir à des travailleurs manuels des possibilités d'emploi. Ce demi-chômage a été très bien mis en lumière, en France, par M. Paul Dubois, secrétaire général de l'Union des syndicats d'ingénieurs (6). Mais le nombre des victimes

(2) C.C.T.I., 1^{re} session, 1928, 5^e question à l'ordre du jour, *Plan de rapport sur le chômage des intellectuels*, 5 pages ronéog.

(3) C.C.T.I., 2^e session, 1929.

(4) Rapport à la C.C.T.I. II, 11 a, *Le chômage des Travailleurs intellectuels. Introduction*, p. 3.

Dans sa résolution sur le chômage des intellectuels, la C.C.T.I., lors de sa 2^e session, demanda au B.I.T., d'accord avec l'Institut International de Coopération Intellectuelle, d'attirer l'attention des Gouvernements sur la nécessité d'établir des statistiques sur les travailleurs intellectuels. Le B.I.T. a présenté à la 3^e session de la Commission (juin 1931) une note dans laquelle, après avoir cherché à dégager les traits communs aux statistiques allemandes, françaises et anglaises, il signale de nouveau les difficultés d'une comparaison internationale des statistiques intellectuelles et suggère de proposer aux administrations nationales de statistiques l'adoption de classifications concordantes dans leur ensemble pour les professions intellectuelles.

(5) Chez les travailleurs intellectuels dits *indépendants*, c'est-à-dire qui ne sont pas habituellement au service d'un employeur déterminé, le chômage est surtout caractérisé par une insuffisance de clientèle et, par conséquent, de gain. Les statistiques sont muettes sur ce sujet. Mais des enquêtes effectuées par le B.I.T. et par les organisations professionnelles il ressort qu'un chômage assez grave sévit chez les architectes en Autriche, en Italie, en Yougoslavie. D'autre part, le nombre croissant d'étudiants en médecine fait craindre pour un avenir assez prochain un sérieux encombrement dans la carrière médicale.

(6) V. B.I.T. *Rapp. cit.* 1929, p. 2 ; « *Le Cétiste* », n° de février 1933 : *Une enquête sur le chômage*, p. 7 ; n° de juin 1933, *Le chômage des ingénieurs*, p. 1.

d'un chômage complet devient de plus en plus inquiétant. Il y a une dizaine d'années la situation était déjà critique dans plusieurs pays (7). En *Allemagne*, en 1923, tandis que les offres d'emploi pour les chimistes avaient diminué de 35 %, les demandes d'emploi avaient augmenté de 46 %. Au *Danemark*, à la même époque, 80 % des ingénieurs étaient sans travail. On signalait en *Hongrie* 70 % de chômeurs parmi les ingénieurs des Ponts-et-Chaussées. Aux *Pays-Bas*, il y avait 2522 demandes pour 1521 places. La disproportion entre l'offre et la demande était encore plus grande en *Suisse* (en 1922, l'Union des techniciens enregistrait 472 demandes pour 15 emplois).

Mais c'est surtout au cours de ces six dernières années que s'est aggravé le chômage des techniciens dans les pays qui jusqu'alors n'en avaient presque pas souffert. En *France*, pour les trois premiers mois de 1932, les offres étaient de 95 % inférieures à celles de la période correspondante de 1931, lesquelles étaient déjà de 30 % inférieures aux offres de 1930 ; la proportion d'ingénieurs en chômage atteignait à cette époque celle des ouvriers, soit au minimum 14 à 15 % (8). En 1928, on comptait, en *Hongrie* 372 ingénieurs sans emploi sur 2480 et, en *Norvège*, 154 sur 2565. L'enquête du B.I.T. effectuée en 1929 nous apprend qu'en *Tchécoslovaquie* le nombre des chômeurs était de 25 % parmi les ingénieurs commerciaux et de 50 % parmi les ingénieurs forestiers.

Si nous passons aux *artistes de spectacle*, le chômage nous apparaît encore beaucoup plus grave. Le caractère instable et aventureux de la profession d'acteur ne permet pas d'établir des statistiques très précises. Les chiffres fournis par les organismes de placement sont plus ou moins fragmentaires ; ils mettent toutefois suffisamment en lumière la terrible crise que traversent les interprètes du théâtre depuis quelques années.

En *France*, il ressort des statistiques de l'Agence officielle du spectacle du département de la Seine que le nombre des emplois offerts (musiciens non compris) ne dépassait pas 14,5 % des demandes en 1926 et 1927 ; la proportion, passée cependant à près de 20 % en 1928 et à 28 % en 1929, s'abaissait à 25 % en 1930, 19 % en 1931 et 17 % en 1932 (9). Les artistes lyriques

— M. Dubois estimait, dans son rapport présenté au Congrès de l'U.S.I.F., en février 1928, que 50 % de ses collègues stagnaient dans des postes subalternes. Une enquête de l'U.S.I.F., effectuée au mois de mars 1932, montre que plus de 30 % des ingénieurs français ont dû subir une réduction d'appointements supérieure en moyenne, à 15 %.

(7) V. B.I.T. *Les conditions de vie des ingénieurs et des chimistes*, 1924, op. cit.

(8) V. Rapport de P. Dubois au Congrès de l'U.S.I.F. de mars 1932 (*Le Cétéiste*, n° d'avril 1932, p. 6). V. aussi le Rapport de l'Office de documentation professionnelle des étudiants pour 1931-1932 de l'Union Nationale des Etudiants. — L'Union sociale des ingénieurs catholiques a indiqué dans sa réponse au B.I.T. qu'en avril 1928, 125 de ses membres, soit 2,5 %, étaient victimes d'un chômage total.

(9) V. ci-dessous, chap. III, p. 290.

et dramatiques étaient les plus favorisés ; venaient ensuite les artistes de music-hall, puis, très loin derrière, les artistes de cinéma. M. Marcilly, secrétaire général de l'Union des Artistes, déclarait en décembre 1931 que 30 % des syndiqués de ce groupement étaient contraints de demeurer sans travail (10).

La condition des acteurs aux *Etats-Unis* n'était guère plus brillante : l'*Actors' Equity Association* évaluait à 25 % le nombre des chômeurs en 1929. Nous n'avons pas de renseignements précis sur les comédiens des autres pays ; néanmoins il est très probable que leur sort ne soit pas plus enviable.

Mais de tous les travailleurs intellectuels, ce sont les *musiciens d'orchestre* qui ont été le plus atteints, surtout depuis le développement de la musique mécanique et la mise au point du cinéma sonore.

En *Tchécoslovaquie*, la Fédération des musiciens comptait déjà chaque mois, en 1929, 10 % de chômeurs.

En *France*, le syndicat des artistes musiciens de Paris et de la région parisienne dénombrait, au début de 1931, sur 7.000 professionnels, environ 600 chômeurs inscrits, touchant le secours de chômage du syndicat, et 1200 chômeurs « partiels ». Il est difficile de délimiter pour tout le pays l'étendue du chômage car beaucoup de musiciens d'orchestre se contentent de « vivoter » sur les rares cachets qu'ils parviennent à gagner ça et là une ou deux fois par semaine, se refusant souvent, par pudeur, à solliciter une aide pécuniaire (11).

Les musiciens les plus éprouvés par le chômage sont, semble-t-il, ceux des *Etats-Unis* et d'. Une enquête de la Fédération américaine des musiciens (affiliée à la Fédération américaine du Travail), signalait qu'en 1929, sur 23.000 musiciens de théâtre, 6.000 avaient perdu leur emploi (12). La ville de New-York, à elle seule, comptait 2.000 musiciens sans travail, dont 1.000 avaient dû s'embaucher dans le métropolitain (13). Et, au cours des deux années suivantes, l'accélération du chômage a pris des proportions véritablement catastrophiques : dans son rapport à l'assemblée de 1931, le trésorier de la Fédération déclarait que le nombre des musiciens syndiqués employés dans les salles de spectacles était tombé de 19.780 en 1928-29 à 13.860 en 1929-30 et à 9.795 en 1930-31, soit un musicien chômeur sur deux ! (14). L'étendue du chômage était encore plus effarante en Italie où, à la fin de 1930, sur 15.646 musiciens affiliés à la Fédération nationale des syndicats fascistes du théâtre

(10) La crise en France, article de *L'Œuvre* du 10 décembre 1931.

(11) V. André Arnyvelde, *La situation des artistes musiciens*, article publié dans *Excelsior* du 27 avril 1931.

(12) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. xxxviii, n° 2, 13 janvier 1930.

(13) B.I.T. *Rapp.* à la C.C.T.I. 1929.

(14) Bulletin de la Société d'études et d'informations économiques. V. *Le Cétéliste*, n° de décembre 1931.

et du cinéma et au Syndicat National des musiciens d'orchestre; 10.158 étaient sans travail (15).

Il est encore des intellectuels sérieusement atteints par le chômage que nous ne pouvons négliger dans cet aperçu, bien qu'ils ne soient pas à proprement parler « salariés » (si l'on désigne par ce terme les travailleurs au service d'une entreprise privée), mais, dans la plupart des pays, fonctionnaires : nous voulons parler du personnel enseignant. L'enquête du B.I.T. nous fournit à ce sujet des chiffres significatifs. La Fédération des instituteurs de *Belgique* comptait, en 1929, 7.000 instituteurs primaires diplômés sans poste et ne touchant aucune indemnité de l'Etat. En *Tchécoslovaquie*, sur 33.000 instituteurs, 1.200 en moyenne se trouvaient chaque année sans emploi, c'est-à-dire un peu plus de 3 % ; la proportion s'élevait à 5 % chez les professeurs du second degré. Sur 29.000 demandes de postes dans les écoles normales de *Grande-Bretagne*, en 1926, 5.000 seulement pouvaient être agréées. Aux *Etats-Unis*, le nombre des femmes diplômées sans emploi en Californie était de 3.385 sur 7.320. Dans tous les pays on constate, d'ailleurs, depuis plusieurs années, une pléthore croissante de diplômés inoccupés dans l'enseignement, plus particulièrement dans l'enseignement secondaire. En ce qui concerne la *France*, nous lisons, dans le rapport très documenté établi en mars 1933 par le Secrétaire général du Bureau Universitaire de Statistique sur l'encombrement des principaux débouchés ouverts aux étudiants, que, pour la seule année 1932, 491 jeunes licenciés ès-sciences et 767 jeunes licenciés ès-lettres n'ont pu obtenir des postes de professeurs de collèges, ni même des postes de répétiteurs ou de maîtres d'internat (16).

Toutes les données numériques relatives aux professions que nous avons rapidement examinées n'intéressent que quelques pays européens et les Etats-Unis. Le problème du chômage des intellectuels se pose cependant avec une certaine gravité en *Asie*. Mais les informations qu'a pu recueillir le B.I.T. sur ce continent se rapportent à l'ensemble des travailleurs intellectuels, sans distinction de catégories.

Les différents rapports consacrés à la question dans plusieurs régions de l'*Inde anglaise* montrent que, dans ce pays, le chômage doit être entendu dans le sens d'un manque d'emploi dont souffrent les classes moyennes qui ont reçu l'instruction britannique pour entrer soit dans les services publics, soit dans les administrations privées, soit dans des professions autres que celles des ancêtres, ces dernières étant jugées indignes ou

(15) *Lavoro d'Italia*, 16-2-31. — V. B.I.T. *Inf. Soc.*, vol. xxxviii, n° 4, 27 avril 1931.

(16) V. A. Rosier, *Du chômage intellectuel ; de l'encombrement des professions libérales*. Rapport publié par le Bureau Universitaire de Statistique du Ministère de l'Education Nationale, (78 pages ronéog.) pp. 64 et 71. V. ci-dessous, p.

insuffisamment rémunératrices. Le rapport de la présidence de Bombay, publié en 1927 note que 61 % des chômeurs appartenaient alors à l'élite intellectuelle de l'Inde (17).

Au Japon, le chômage des intellectuels est considérable. Nous ne possédons pas, malheureusement, de statistiques récentes. Selon le journal *Osaka Mainichi* d'octobre 1926, la proportion des diplômés des écoles techniques ou des universités en quête d'un emploi est passée de 20 % en 1922 à 24 % en 1923, 25 % en 1924 et 26 % en 1925 (18). A Tokio, le nombre total des inscriptions d'intellectuels sur les listes municipales de demandes d'emploi s'est élevé, en mai 1930, à 5.660 ; 725 personnes dont la situation était extrêmement critique réussirent à être placées pour une période de six mois (19).

Ainsi, dans tous les pays, la majorité des intellectuels se trouvent aux prises avec l'angoissant problème du chômage. Les quelques chiffres que nous avons cités, si incomplets soient-ils, montrent que des milliers de ces travailleurs sont menacés dans leur existence par le terrible fléau. Nous nous efforcerons, dans la suite de notre exposé, de dégager les causes déterminantes de ce phénomène et de mettre en relief les remèdes préconisés par les intéressés pour l'atténuation et la solution d'une crise si menaçante pour le plein épanouissement de l'intelligence.

(17) V. B.I.T. *Le chômage des Travailleurs intellectuels en Asie, Rapport à la C.C.T.I.* 1929. V. aussi : H. A. Popley, *Unemployment of Intellectuals in India*, *Vox Studentium*, n° de janvier-mars 1931, pp. 18-21.

(18) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XXI, n° 7, 1928.

(19) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. XXV, n° 8, 25 août 1930.

CHAPITRE II

Les Causes

Devant une telle diversité d'intellectuels atteints par le chômage, nous sommes amené à nous demander si les causes du mal sont identiques pour toutes les professions ou varient, au contraire, avec chacune d'elles. Nous pourrions établir une distinction entre les causes *générales*, qui affectent, à des degrés différents, l'ensemble des travailleurs, et les causes *spéciales* à chaque profession ou à des professions similaires ou connexes, qui viennent se greffer sur les premières. Mais, vu la complexité du problème et notre désir de projeter un peu de clarté sur la multiplicité des facteurs en jeu, nous préférons classer les causes — générales ou spéciales — du chômage des intellectuels en deux grandes catégories :

- 1° les causes économique-sociales ;
- 2° les causes politiques.

SECTION I

LES CAUSES ÉCONOMICO-SOCIALES

Sous ce titre nous étudierons successivement : la crise économique, la concurrence due soit à la machine (musique mécanique, radio-diffusion, film sonore) soit à l'homme (« non-qualifiés » et étrangers), l'excès de travailleurs intellectuels et l'évolution sociale.

§ 1. LA CRISE ECONOMIQUE

Nous n'avons pas la prétention de dépeindre la crise actuelle que l'on considère à juste titre comme la plus redoutable de toutes celles qui se sont déclanchées jusqu'à présent. Ce qui nous intéresse ici, c'est uniquement de rechercher pourquoi le chômage d'un très grand nombre de travailleurs intellectuels doit être attribué, indubitablement, aux répercussions de cette crise, d'une part, sur leurs employeurs, d'autre part, sur les « consommateurs de services intellectuels ».

A. — LES REPERCUSSIONS DE LA CRISE SUR L'ENTREPRISE

Les causes de la « crise » sont protéiformes et s'enchevêtrent tellement qu'il est difficile de les déterminer avec certitude et précision pour chaque sorte d'entreprise. Dans l'industrie, le marasme économique peut être dû, parfois, à une surproduction de richesses ou, ce qui revient au même, à une sous-consom-

mation de produits. Sur l'explication de ces phénomènes, les économistes ne sont pas d'accord : les uns les considèrent comme la rançon du système économique capitaliste qui, par une production intensive, provoquerait ces crises « cycliques » ou périodiques, si vigoureusement décrites par Karl Marx, lesquelles se traduiraient par des faillites, des arrêts d'usines, des compressions de frais généraux et, par suite, des réductions de personnel ; les autres en rejettent la responsabilité sur les progrès incessants de la technique et la rationalisation du travail qui permettent de produire davantage avec un nombre de travailleurs de plus en plus restreint. Ce qu'il nous importe de retenir, c'est que les intellectuels de l'industrie, ingénieurs, chimistes, et, d'une façon générale, tous les techniciens n'échappent, pas plus que les ouvriers, aux licenciements ou à l'arrêt de recrutement du personnel (1).

Dans les entreprises théâtrales ou les établissements de plaisir, le ralentissement des « affaires », qui conduit beaucoup de salles de spectacle, de dancings, brasseries, restaurants, cafés, etc., à supprimer tout ou partie de leurs orchestres ou de leurs numéros de music-hall, ne saurait être imputé directement aux mêmes causes. Il proviendrait plutôt, pour partie, des restrictions de dépenses imposées aux « consommateurs » par la vie chère et, pour partie, de certaines exigences fiscales abusives en ce qui concerne les taxes sur les recettes. En France, la « dîme sur l'amusement » était tellement élevée en 1931 (en moyenne 30 à 50 % des recettes — taxe de luxe, taxe d'Etat, droit des pauvres, etc.) que les organisations professionnelles d'artistes et de musiciens et la C.T.I. s'émurent et protestèrent auprès du Gouvernement qui consentit à faire adopter par le Parlement des dégrèvements sensibles dans la loi de finances du 31 mars 1932 (2).

Le chômage engendré par les crises économiques est peu fréquent dans le journalisme. La diminution du nombre des annonces, l'augmentation des prix des papiers ou des encres, peuvent être funestes à quelques journaux faiblement organisés, mais la grande presse d'information et les grands journaux

(1) M. Paul Dubois, distingue, chez les ingénieurs, outre le « chômage fondamental » attaché à la profession et dû à la surproduction d'ingénieurs — phénomène que nous étudierons plus loin — le « chômage cyclique » ou « de crise » et le « chômage technique » ou « organique ». Le premier serait dû aux crises cycliques de l'économie capitaliste, et le second aux perfectionnements scientifiques qui, par leur rapidité foudroyante, obligent quelquefois l'employeur à suspendre momentanément le recrutement de ses collaborateurs techniques.

V. P. Dubois, *Le chômage des ingénieurs*, rapport présenté au Congrès de la C.T.I. de mai 1931, (*Bulletin C.T.I.* 3^e trim. 1931, pp. 313-318) ; *Le chômage des ingénieurs*, (*Le Cétéiste*, n° de juin 1933).

(2) V. A. Arnyvelde, *La situation des artistes musiciens*, (*Excelsior*, 18 mars 1931) ; *Le Cétéiste*, n° de mai 1932 (pp. 6-7) ; *La C.T.I. et les taxes sur les spectacles*,

d'opinion sont, en général, assez puissants pour parer à un effondrement (3).

B. — *LES REPERCUSSIONS DE LA CRISE SUR LES « CONSOMMATEURS DE SERVICES INTELLECTUELS ».*

Le cas le plus typique de « sous-consommation intellectuelle » que nous puissions mentionner est celui du public que la crise a contraint de restreindre son « budget des plaisirs », d'où la diminution de recettes des établissements de spectacles ou de concerts que nous avons signalée plus haut et, par suite, un accroissement du chômage des acteurs ou des musiciens. Cet exemple suffit à montrer l'étroite interdépendance qu'il existe entre tous les facteurs économiques et toutes les forces sociales et l'extrême difficulté de les dissocier pour étudier leurs influences réciproques.

§. 2 LA CONCURRENCE

Le phénomène économique de la concurrence doit être envisagé du double point de vue de la concurrence mécanique et de la concurrence humaine.

A. — *LA CONCURRENCE MECANIQUE.* —

Il peut sembler paradoxal de voir dans le développement du machinisme une des causes du chômage des intellectuels puisque le travail de l'esprit, essentiellement dominé par l'initiative et la personnalité, s'oppose au travail mécanique. Mais, si la machine ne remplace pas l'intelligence, elle peut, néanmoins lui ôter l'occasion de manifester certaines de ses activités en répétant elle-même, grâce aux miracles de la science, l'exécution d'un travail intellectuel initial ou en donnant à cette dernière une expansion inégalable.

Les procédés, chaque jour plus perfectionnés, de l'enregistrement phonographique et de la radio-diffusion et surtout l'invention du film sonore ont réduit au chômage, dans tous les pays, un nombre immense de musiciens et d'artistes de théâtre. C'est aux premiers, sans aucun doute, que la concurrence de la « musique mécanique » a été le plus préjudiciable. Quelques chiffres suffiront à nous faire apprécier l'ampleur de cette lutte de la machine contre le travail humain. En France, les dispositions prises en 1931 par une grande firme parisienne, qui employait 554 musiciens dans les 56 cinémas qu'elle contrôlait, ont à peu près supprimé tout orchestre. A la même époque, en province, selon le syndicat des artistes musiciens de Paris et de la région parisienne, pour un ensemble de 33 grandes villes, 181 salles sur 238 étaient « équipées en sonore » ; sur 1.428 artistes musiciens précédemment occupés, 796 étaient remer-

(3) V. B.I.T. *Les condit. de trav. et de vie des journalistes*, op. cit. p. 165 ; *Rapport à la C.C.T.I.*, 1929, sur le chômage des journalistes, p. 1.

ciés (4). Aujourd'hui la quasi-totalité des salles ont abandonné le cinéma « muet » et remplacé leur orchestre par le « pick-up ». Aux *Etats-Unis*, la transformation des établissements cinématographiques a été encore plus rapide : le nombre des salles munies d'appareils de projection sonore est passé de 140 en août 1927 à 1.300 en janvier 1928 et à 13.128 en janvier 1931 sur un total de 21.993 (5).

A la décharge de la musique mécanique on a dit que les musiciens lui devaient en partie leurs ressources par les bénéfices qu'ils pouvaient retirer des séances d'enregistrement ou de radio-diffusion de leurs exécutions musicales. Le mal dont se plaignent certaines catégories d'exécutants procure, en effet, des profits appréciables à quelques privilégiés de la profession. Malheureusement le nombre d'exécutants qui peuvent tirer parti du disque ou de la T.S.F. est encore trop faible par rapport à celui des musiciens sans cachet pour que les doléances de ceux-ci perdent toute valeur. Plus sérieux nous paraît l'argument tiré de l'enregistrement des films sonores ; il serait évidemment intéressant de savoir dans quelle mesure les musiciens ont pu trouver un emploi dans les studios ; mais, là encore, il est douteux que le nombre des engagés puisse souffrir une comparaison avec la foule des anciens musiciens d'orchestre de cinémas muets qui ont dû délaisser leur art pour s'embaucher comme ouvriers.

La vogue du film sonore a été également dommageable aux artistes de théâtre, mais dans une proportion beaucoup plus faible. Dans tous les pays le nouveau cinéma a créé au théâtre une dangereuse concurrence, mais, nulle part, certainement, plus qu'aux *Etats-Unis* : dès 1931, aucun théâtre régulier ne subsistait dans tout le sud et, sur tout le territoire de l'Union ne jouait plus qu'un seul music-hall à grand spectacle, le « Palace-Theater » de New-York (6). Des efforts ont été faits en vue de réhabiliter le film sonore aux yeux des artistes. Dans son rapport au 3^e Congrès de l'Union Internationale des artistes de théâtre tenu à Vienne en juin 1930, M. Toubout s'est employé à démontrer que le cinéma parlant créait de nouvelles possibilités de travail pour les acteurs et qu'il fallait saluer son apparition avec satisfaction ; mais l'Assemblée, bien qu'admettant cette perspective de nouveaux débouchés, n'a pu que constater que le film sonore apparaissait à un moment où l'existence du théâtre était déjà menacée de tous côtés (7).

Il nous faut mentionner enfin la menace que constitue pour

(4) V. A. Arnyvelde, loc. cit

(5) *Monthly Labor Review*, août 1931. — V. *Le Cétéiste*, déc. 1931, p. 11.

(6) Id. Ibid.

(7) *Singchor und Tanz*, 15-7-30. — V. B.I.T., *Inf. Soc.* vol. xxxv n° 8, 25 août 1930, p. 287.

le journaliste et pour le journal imprimé la concurrence de la radio-diffusion sous la forme du « journal parlé » (8).

La situation de tous ces intellectuels ne laisse donc pas d'être fort inquiétante, et les améliorations continuelles apportées dans la technique du disque, de la T.S.F. et du film, les premières expériences de cette prodigieuse découverte qu'est la télévision ne permettent plus d'escompter le retour à l'ancien état de choses. On ne lutte pas contre le progrès et les intellectuels victimes de la machine qui, chaque jour, les évince davantage, se trouvent inéluctablement placés devant ce dilemme tragique : s'adapter à de nouvelles conditions de vie ou disparaître.

B. — LA CONCURRENCE HUMAINE. —

Les intellectuels n'ont pas à redouter seulement la concurrence des inventions mécaniques modernes, mais aussi celle qui leur est faite par des personnes qui ne sont nullement qualifiées pour exercer leur métier ou par des professionnels étrangers.

a) *La concurrence des non-qualifiés.* —

Plusieurs professions intellectuelles se plaignent de l'activité parasitaire de personnes qui n'ont aucune qualification professionnelle : ce sont, entre autres, les ingénieurs, les journalistes, les artistes et les musiciens (9).

Dans un grand nombre de pays, notamment en France, en Belgique, en Grande-Bretagne, en Tchécoslovaquie, les *ingénieurs* réclament une protection plus efficace de leur titre. Des abus scandaleux se sont produits et se produisent encore dans cette profession où les diplômés sont trop souvent concurrencés par des gens sans diplômes ou munis de diplômes sans valeur (10). Trop d'écoles par correspondance délivrent des diplômes dans des conditions douteuses qui frisent l'escroquerie. M. Boucherot signalait à l'Union des syndicats d'ingénieurs français, en 1931, le cas d'une « école » qui, ayant offert la délivrance d'un diplôme pour 4.000 francs, était descendue à 300 francs à la suite de marchandages (11). Bien plus, Madame Marie-Thérèse Nisot, de la C.T.I. belge, rapportait au Congrès de la C.I.T.I., en 1932, que certaines institutions allaient parfois jusqu'à conférer de la

(8) V. B.I.T. *Rapport à la C.C.T.I. sur le chômage des journalistes.*

(9) Les intellectuels indépendants souffrent également de la concurrence des non-qualifiés. Les organisations d'*architectes* d'Autriche, de Belgique, d'Italie, de Tchécoslovaquie protestent contre le tort fait à leur profession par les maîtres-maçons et les architectes amateurs. De même, dans plusieurs pays (France, Hongrie, Suède, Suisse, Yougoslavie) les *médecins* luttent contre la concurrence des charlatans, des para-médicaux (infirmiers, masseurs), des guérisseurs et des anciennes infirmières.

(10) V. B.I.T. *Les conditions de vie des ingénieurs*, op. cit. ; *Rapport à la C.C.T.I. sur le chômage des ing.*

(11) V. Wolff, *Rapport sur la protection du titre d'ingénieur* au Congrès de la C.T.I. de mai 1931.

même façon des grades de licencié et de docteur ! (12). Cette concurrence éhontée est l'une des principales raisons du déclassement constaté si fréquemment dans la profession, de ce « chômage déguisé » qui consiste pour un ingénieur-chimiste à faire la besogne d'un aide de laboratoire ou pour un ingénieur mécanicien celle d'un dessinateur.

Chez les *journalistes* les statistiques de chômage font complètement défaut. Mais les organisations professionnelles dénoncent, dans certains pays (13), la concurrence des amateurs, de ceux qui font du journalisme pour se distraire, se mettre en valeur, ou simplement augmenter leurs revenus, et aussi celle des « pilleurs » qui n'hésitent pas à apposer leur signature sous les articles de leurs confrères (14).

Les *artistes de théâtre* déplorent la concurrence des innombrables sociétés d'amateurs qui se constituent dans les villes et même dans les moindres villages, ainsi qu'on peut le constater en France, en Allemagne et dans quelques autres pays (15).

Quant aux *musiciens*, le préjudice qui leur est causé par les non-qualifiés provient, dans la plupart des pays, des amateurs et des dilettantes. Il faut ajouter que, dans quelques pays (Allemagne, Bulgarie, Hongrie, Irlande, Italie, Pologne, Suisse) les orchestres militaires ont causé et causent encore un grand tort aux musiciens professionnels. Les musiciens allemands ont même eu à se plaindre de la concurrence qui leur était faite par certains fonctionnaires publics en dehors de leur service (16).

b) *La concurrence des professionnels étrangers.* —

L'admission des étrangers dans la profession est également l'un des problèmes les plus graves qui préoccupent les organisations nationales d'intellectuels dont nous venons de parler. (Une exception, cependant, doit être faite pour les journalistes dont la corporation est dans chaque pays, sauf au Brésil et aux États-Unis (17), à peu près exclusivement composée de nationaux).

Il n'y a pas de statistiques relatives aux nombre d'étrangers employés dans chaque pays comme ingénieurs (18). Mais les

(12) M^e Th. Nisot, *Rapport sur la protection du titre d'ingénieur* au Congrès de la C.I.T.I., Paris, 1932 (C.R. p. 31). — V. aussi du même auteur son deuxième rapport au Congrès de Genève de novembre 1933.

(13) France, Grande-Bretagne, Portugal. V. les publications citées à plusieurs reprises du B.I.T. et de la F.I.J.

(14) V. Paul Allard, *Les problèmes intéressant l'ensemble des professions littéraires*, Rapport au Congrès de la C.T.I. de mai 1931 (Bulletin C.T.I. 3^e trimestre, 1931, p. 270).

(15) En Bavière, à la fin de 1928, on comptait, à côté de 24 théâtres permanents, 3.926 sociétés dramatiques d'amateurs. (V. le rapport du B.I.T. à la C.C.T.I. p. 5).

(16) V. C.I.C.I. *Les condit. de vie et de trav. des musiciens* ; B.I.T. *Rapport à la C.C.T.I. sur le chômage des musiciens* ; *Inf. Soc.* 27 avril et 7 septembre 1931.

(17) Dans ces deux pays, la proportion d'étrangers est d'environ 10 % des membres de la profession. V. B.I.T. Rapport cité, p. 28.

(18) En France, le Ministère du Travail a reçu, en 1930, outre 300 demandes d'introduction d'ingénieurs étrangers (100 seulement ont été retenues), 700 deman-

enquêtes effectuées par diverses organisations syndicales montrent que l'emploi d'étrangers est l'une des grandes causes du malaise actuel. Notons qu'en France le remplacement d'ingénieurs nationaux dans les postes de direction par des ingénieurs étrangers semble être une conséquence de la prépondérance des capitaux étrangers dans certaines entreprises industrielles (19).

Chez les *artistes*, la concurrence étrangère est devenue particulièrement sensible en France, en Pologne et en Grande-Bretagne. Dans notre pays, elle affecte vivement les artistes de cinéma. La proportion d'étrangers engagés sans conditions de réciprocité a été évaluée à 80 %. D'autre part, il est bon de savoir qu'une très grande partie des films projetés sur nos écrans sont élaborés dans les studios américains ou allemands et que le « doublage », tel, du moins, qu'il est couramment pratiqué, n'est pas sans inquiéter nos interprètes lyriques ou dramatiques (20).

Dans la profession *musicale*, enfin, il résulte de l'enquête effectuée en 1923 par la Commission de Coopération Intellectuelle sur les conditions de vie des musiciens que la concurrence des étrangers revêtait déjà une grande importance dans la plupart des pays. Aujourd'hui elle paraît véritablement redoutable en Europe centrale et occidentale. Chez nous, un « sondage » effectué au début de 1931, dans quarante-trois établissements de Montmartre, par les soins du Syndicat des artistes musiciens de Paris et de la région parisienne, a révélé que sur 315 musiciens employés, 96 seulement étaient français. Le nombre de musiciens étrangers syndiqués à Paris qui était passé à 148 de 1901 — date de la fondation du syndicat — à 1914, est monté à 1.098 de 1914 à 1930 (21).

§ 3. L'EXCES DE TRAVAILLEURS INTELLECTUELS

Depuis quelques années, chacun s'en va répétant que les travailleurs intellectuels sont trop nombreux par rapport aux débouchés qui leur sont offerts. Pour se servir d'un mot emprunté à l'économie industrielle, il y aurait parallèlement à la diminution générale des possibilités d'emploi que nous avons signalée, une « *surproduction* » d'intellectuels (22). La comparaison des statistiques universitaires des principaux pays et

des de « régularisation » se rapportant à des ingénieurs qui avaient trouvé un emploi sans se soumettre à la réglementation légale. L.U.S.I.F. estime, d'ailleurs, que ce chiffre est encore inférieur à la réalité. V. B.I.T. *Rapp. cit.* et *Inf. Soc.* n° du 19 déc. 1932.

(19) V. *Le Cétéiste*, n° de décembre 1929, p. 2.

(20) V. A. Moignard, *Rapport sur la crise des arts dramatique et musical*, (Bulletin C.T.L., 1^{er} trimestre 1932, p. 40).

(21) V. A. Arnyvelde, dans *Excelsior*, loc. cit.

(22) V. *Over-production of Intellectuals*, (For *Studentium*, n° de février 1927, pp. 1-2) ; Fernand Maurette, *Surproduction de travail intellectuel ?* (*L'Europe Nouvelle*, n° du 10 mars 1928, pp. 322-325).

l'étude du recrutement des diverses professions montrent bien, en effet, que la pléthore d'intellectuels est une réalité qu'il importe de suivre avec d'autant plus d'attention qu'elle devient chaque année plus alarmante.

Cette surproduction est-elle *absolue*, c'est-à-dire commune à toutes les professions intellectuelles, ou *relative*, c'est-à-dire particulière à quelques professions ? Il semble que la plupart des pays souffrent actuellement d'un manque d'équilibre entre les différentes branches de l'activité intellectuelle ; mais l'accroissement continu du nombre des étudiants dans le monde entier se traduira certainement, dans un avenir prochain, par un *encombrement de toutes les professions intellectuelles* si l'on ne parvient à concilier le libre développement culturel avec l'utilisation effective de toutes les compétences (23).

Les statistiques publiées par l'Office de documentation professionnelle de l'Union Nationale des Associations Générales d'Etudiants de France (24) montrent que le nombre des étudiants n'a fait qu'augmenter depuis le début du XX^e siècle et surtout depuis la fin de la guerre. Ces statistiques ne concernent que l'Allemagne, la Belgique, la France, la Grande-Bretagne, les Pays-Bas et la Pologne. Mais l'encombrement des universités est général et beaucoup de pays qui, il y a peu de temps encore, ne visaient qu'à se constituer une forte élite intellectuelle, s'inquiètent aujourd'hui des moyens de mettre fin au phénomène de « surpopulation estudiantine » (25).

Les Etats qui offrent, sans conteste, les exemples les plus typiques de surabondance d'intellectuels sont l'Allemagne, la France et les Etats-Unis.

En *Allemagne*, le nombre total des étudiants, qui était de 72.800 en 1914 et de 89.900 en 1924 est passé à 126.187 en 1931 (26). Ces chiffres, extraits du rapport de l'office de documentation des étudiants, semblent même, au moins en ce qui concerne l'année 1931, inférieurs à la réalité. L'Institut de Coopération Intellectuelle donne, pour le semestre d'été de cette année-là, le chiffre de 134.767 ; toutefois il constate que le chiffre du semestre correspondant de 1932 est sensiblement moins élevé : 127.575 soit une diminution de 7.192 sur l'année précédente. On a calculé que si le nombre des étudiants allemands continuait à s'accroître il y aurait en 1940, en tenant compte de la quantité de plus en plus grande de diplômés qui

(23) V. ci-dessous, p.

(24) U.N.E. *Rapport sur l'activité de l'Office de documentation professionnelle en 1931-1932* (Paris-Lille, 1932, 22 p. ronéog.).

(25) V. *L'encombrement des Universités* dans le *Bulletin de l'Institut International de Coopération Intellectuelle*, n° de mars-avril 1933.

(26) Totaux pour la période 1925-1930 :

1925 : 81.200	1927 : 92.098	1929 : 111.337
1926 : 87.500	1928 : 103.267	1930 : 121.609

ne peuvent acquérir de situation, plus de 200.000 universitaires chômeurs. Les mesures rigoureuses prises en 1933 par le gouvernement national-socialiste pour restreindre l'accès aux universités — nous en reparlerons plus loin — n'autorisent plus cependant, à faire un si sombre pronostic, bien qu'elles posent, par ailleurs, de graves problèmes politiques, culturels et sociaux. Les enquêtes auxquelles il a été procédé en Allemagne sur cette « inflation » d'intellectuels, démontrent que la crise économique en est la grande responsable, beaucoup de jeunes gens sans travail s'étant rejetés sur les universités dans l'espoir de trouver ensuite plus facilement des débouchés (27).

En France, le nombre des étudiants est passé de 16.500 en 1890 à 41.040 en 1910, 44.037 en 1914, 44.938 en 1921, 78.195 en 1931 et 82.655 en 1932 (28). Actuellement, toutes les carrières, libérales ou publiques, auxquelles il est possible d'accéder avec les diplômes délivrés par les Facultés sont complètement « embouteillées » et des milliers de jeunes gens se demandent avec angoisse si les titres ou les grades universitaires qu'ils ont obtenu au prix de durs efforts et, souvent aussi, de multiples difficultés matérielles ne leur serviront qu'à aviver constamment leur regret de s'être dirigés dans une voie sans issue.

Le rythme de la progression estudiantine aux *Etats-Unis* est vraiment stupéfiant : alors que le nombre des étudiants était, en 1903, de 100.000, on l'évaluait, en 1927, à 775.000 (29). Le professeur Walter B. Pitkin, de l'Université de Columbia, estimait, en 1928, qu'il fallait compter 400.000 diplômés sans emploi, et n'hésitait pas à voir dans ce chômage un signe du « crépuscule de l'intelligence américaine » (30).

Dans les autres pays, les statistiques, pour être moins impressionnantes, n'en sont pas moins éloquentes. En Belgique, le total général des étudiants est monté de 7.661 en 1910 à 8.532 en 1914, 8.709 en 1920, 9.329 en 1921 et 9.783 en 1923 ; resté à peu près stationnaire jusqu'en 1929, il s'est élevé, en 1930, à 13.265 (31). Aux *Pays-Bas*, les statistiques accusent 3.552 étu-

(27) On disait naguère encore des universités d'Outre-Rhin qu'elles étaient devenues les « salles d'attente du chômage ». V. *Le prolétariat intellectuel allemand*, dans *L'Œuvre* du 9 janvier 1933.

(28) Progression du nombre des étudiants de 1922 à 1930 :

1922 : 50.906	1925 : 52.960	1928 : 64.531
1923 : 50.367	1926 : 58.507	1929 : 69.961
1924 : 50.891	1927 : 60.969	1930 : 73.601

V. Rapport de l'U.N.E. p. 18. — Le nombre des étudiants en 1932 est près de vingt fois plus élevé que celui de 1814 (4.350 étudiants). V. A. Rosier, *Rapp. cit.* p. 14.

(29) Le nombre des étudiants américains était d'environ 200.000 en 1918, 300.000 en 1919 et 400.000 en 1923. V. *Over-production of Intellectuals* (*Vox Studentium*, op. cit) et Vincenzo Castrielli, *Les Travailleurs intellectuels et le marché du travail*, Rev. Int. du Trav. n° de septembre 1923.

(30) Prof. Walter B. Pitkin, *The twilight of the american mind*. (V. *La culture générale et le sort des élites*, article de *L'Œuvre* du 17 mars 1929.

(31) V. Rapport de l'U.N.E. pp. 16-17.

diants en 1910, 3.664 en 1914, 4.844 en 1920, 5.546 en 1922, 6.373 en 1924 et 6.618 en 1926 (32). Même progression régulière en Pologne, où le total passe de 33.700 en 1922 à 48.150 en 1931 (33). Dans l'Inde, même, le chiffre des inscriptions dans les Facultés est passé de 55.000 en 1916 à 93.000 en 1928 (34).

La Grande-Bretagne est probablement le seul pays qui n'ait pas trop à souffrir, pour le moment, d'une pléthore d'intellectuels. Si le nombre de ses étudiants a doublé de 1914 à 1922 (35), il a faiblement augmenté par la suite ; en six ans (de 1924 à 1930) il est, en effet, passé de 42.945 à 45.604, et s'est même abaissé à 44.660 en 1932 (36).

Sans doute, dira-t-on, tous ces chiffres prouvent que le total général des étudiants a augmenté dans chaque pays, mais il faut tenir compte des étrangers dont les effectifs n'ont cessé de croître dans la plupart des universités. La proportion d'étudiants étrangers est évidemment assez importante en Belgique (18,2 % en 1921) et surtout en France (20,4 % en 1931) mais le nombre des étudiants nationaux est néanmoins beaucoup plus élevé qu'avant la guerre et la quantité d'intellectuels qui se présentent chaque année sur le marché du travail de leur propre pays est considérable. D'ailleurs, en Allemagne, où le chômage des intellectuels constitue l'un des problèmes les plus redoutables de l'heure, la proportion d'étrangers n'est que de 5,1 % et se trouve encore en diminution de 3 % sur 1926.

Les statistiques que nous avons citées pour illustrer le phénomène de surproduction de diplômés se rapportent à des pays qui n'ont pas tous été également appauvris par la guerre ou n'ont pas tous souffert au même degré de la crise économique et financière. Il est certain que la situation est moins alarmante aux Pays-Bas, par exemple, qu'en France ou en Allemagne. En outre, l'étendue du pays et de ses dépendances géographiques est un facteur à ne pas négliger dans une comparaison de statistiques nationales. Le Ministre de l'Instruction Publique d'Espagne, dans son projet de réforme universitaire déposé, au début de 1933 sur le bureau des Cortès remarquait fort justement que les 27.823 étudiants qui devaient trouver des débouchés presque exclusivement dans la péninsule ibérique étaient trop nombreux comparativement aux étudiants anglais, lesquels atteignaient à

(32) Eod. loc. p. 21.

(33) Période de 1923-1930 :

1923	: 37.600	1926	: 37.350	1929	: 47.340
1924	: 39.260	1927	: 40.780	1930	: 45.060
1925	: 37.980	1928	: 41.730		

Eod. loc. p. 22.

(34) V. Stéphane Lauzanne, *La surproduction intellectuelle du globe*, article du *Matin* du 18 août 1933.

(35) V. Vincenzo Castrilli, art. cité.

(36) V. U.N.E. *Rapport cit.*; *Bulletin I.I.C.I.*, loc. cit.

péine le chiffre de 45.000 pour les immenses possibilités de l'empire britannique (37).

Les répercussions de cet excès d'étudiants sur l'encombrement des carrières intellectuelles sont saisissantes (38). Dans l'enseignement, la demande de postes est, en général, de beaucoup supérieure à l'offre (39). Mais ce sont les carrières techniques qui offrent les plus grands risques de chômage, et la France est le pays où se manifeste le plus nettement une pléthore d'ingénieurs.

Les statistiques relatives au total des étudiants ne comprennent pas les élèves des écoles techniques, sauf ceux des instituts rattachés aux Facultés, à l'inverse des statistiques allemandes. Aussi le phénomène de surproduction d'intellectuels n'en est-il que plus saisissant pour notre pays. Le nombre d'ingénieurs diplômés, très élevé au lendemain de la guerre, a peu à peu diminué, mais pas encore suffisamment pour les besoins actuellement plus limités de l'industrie. Le nombre des diplômes délivrés par l'Ecole Centrale, qui était en moyenne de 150 par an entre 1880 et 1885 est passé à 263 en 1919, 340 en 1920, 563 en 1921 et 746 en 1922 (40) ; en 1929, par contre, il n'était plus que de 250. Mais l'Ecole centrale n'est pas le seul établissement technique en France ! L'Union des syndicats d'ingénieurs évaluait en 1929 à 300 le nombre des ingénieurs sortant chaque année des écoles (41). Et il est difficile de contrôler le nombre des techniciens qui proviennent d'établissements non officiels.

La crise a sévi très durement chez les ingénieurs-chimistes. Elle semble due au nombre excessif des écoles de chimie et des promotions, à l'engouement des candidats, de 1914 à 1918, pour les emplois dans les usines de guerre (dont le résultat a été une

(37) V. *Bulletin de l'I.I.C.I.* de mars-avril 1933, loc. cit.

(38) La surabondance de travailleurs est générale dans les professions intellectuelles indépendantes, particulièrement dans la profession médicale. Au Danemark, le nombre des médecins est passé de 1.000 en 1892 à 1.972 en 1920. En France, l'augmentation a été de 63 % en 27 ans contre un accroissement de 6 % de la population (En 1900, 16.815 médecins pour 38.442.000 habitants ; en 1928, 27.500 médecins pour 40.743.000 habitants) ; quant au nombre des étudiants en médecine, il était de 17.072 en 1931 contre 11.015 en 1924.

V. B.T.I. *Rapport à la C.C.T.I. sur le chômage des médecins* ; U.N.E. *Rapp. cit.*

(39) En Belgique, le nombre de diplômés en surnombre est évalué chaque année à 2.000 dans l'enseignement primaire et à 3.000 dans l'enseignement moyen. En France, si le nombre d'instituteurs et d'institutrices est nettement insuffisant pour les besoins de l'enseignement primaire, il n'en est pas de même dans l'enseignement secondaire où l'on constate dans toutes les branches, sauf peut-être dans celles des études allemandes et des lettres classiques, un encombrement total dû au nombre croissant de diplômés et au recul à 65 ans de l'âge de la retraite.

V. U.N.E. *Rapp. cit.* p. 10 ; A. Rosier, *Rapp. cit.* pp. 64 et 71 ; V. aussi, dans *L'Œuvre* du 2 août 1933, l'article intitulé : *Toutes les carrières sont-elles embouteillées ?*

(40) V. B.I.T. *Les conditions de vie des ingénieurs et des chimistes*, op. cit. p. 40.

(41) Instituts électrotechniques, Ecoles de chimie, Ecole Centrale, Arts et Métiers, Ecole Polytechnique, Ecole centrale lyonnaise, Ecole des mines de Saint-Etienne, Institut industriel du Nord, Ecole de Marseille, Ecole des travaux publics, Instituts catholiques, Ecoles spécialisées, etc.

baisse des salaires) (42) et à la disparition de circonstances qui furent momentanément favorables à l'industrie chimique (la plus typique fut, au lendemain de la guerre, la suppression de la concurrence allemande). En 1924, le nombre des ingénieurs-chimistes sortant des écoles était évalué à près de 700 ; il n'était plus, en 1931, que de 360 environ, et pourtant on le considérait encore comme supérieur aux possibilités d'emploi.

La surabondance de candidats n'est pas seulement un phénomène propre aux professions dont le recrutement est conditionné par l'obtention de certains diplômes ; elle se manifeste également dans une profession qui exige plus de dons naturels que d'études préalables : celle d'artiste de spectacle. L'affluence de la jeunesse vers les carrières théâtrales est particulièrement remarquable en *Allemagne*, où le nombre des chômeurs du spectacle s'accroît continuellement, et en *France*. Dans notre pays, l'engouement pour la profession d'acteur de théâtre devient de plus en plus vif (43) et n'a d'égal que la faveur extraordinaire dont jouit depuis la guerre la profession d'artiste de cinéma.

Parmi les intellectuels salariés, il n'est guère que les journalistes qui ne se plaignent pas, à l'heure actuelle, d'un excès de nouvelles recrues. Cela tient au caractère un peu spécial de la profession. On n'entre, en effet, dans le journalisme que si l'on y trouve un emploi. Des écoles de journalisme ont bien été créées dans quelques pays mais il semble qu'elles aient surtout pour but de donner une solide culture générale au futur journaliste dont le meilleur apprentissage se fera toujours dans les salles de rédaction, où il n'entrera que si le journal a besoin de lui.

§ 4. L'EVOLUTION SOCIALE

Le progrès de la civilisation et l'évolution des mœurs ont une grande part de responsabilité dans la crise qui atteint le travail intellectuel. Nous avons vu (44) qu'au lendemain de la guerre ce dernier avait été frappé d'une « sous-estimation » générale due à la nécessité de reconstruire au plus tôt les ruines accumulées et aussi à la déficience culturelle des masses. Depuis

(42) V. Prof. L. Barbillon, *L'enseignement technique en France*, Cahiers bleus (Librairie Valois) n° du 15 nov. 1930.

(43) « Combien en est-il de ces jeunes gens et jeunes filles qui se laissent griser par le succès facile d'une petite soirée de famille ! Attirés par les sociétés musicales et artistiques qui pullulent, ils ne rêvent que de se faire un nom. De là à pénétrer dans les troupes locales il n'y a qu'un pas. Ils le franchissent allègrement, persuadés qu'ils y trouveront la gloire, alors que bien souvent ils se verront réduits à accepter des tarifs de misère. La bourgeoisie d'où sont issus la plupart de ces adolescents n'a plus aujourd'hui les mêmes sévérités à l'égard de la carrière théâtrale. Elle encourage volontiers ceux ou celles qui cherchent à y entrer, mais elle ne réussit guère qu'à faire des découragés et à augmenter le nombre des déclassés ». *Rapport de l'Agence Officielle du Spectacle au B.I.T.* V. B.I.T. *Rapport sur le chômage des artistes de spectacles*, C.C.T.I., 1929.

(44) V. ci-dessus, *Introduction*, p. 6.

cette époque, les dommages matériels ont été réparés, mais les goûts populaires ont peu varié. Beaucoup d'écrivains, de peintres, de compositeurs, beaucoup de musiciens et d'artistes de théâtre voient encore leur échapper une clientèle ou un public passionné par les sports et les randonnées automobiles ou épris d'un luxe que des salles de cinéma ont su habilement lui dispenser au détriment du théâtre, souvent paralysé par la routine et incapable de supporter les charges financières d'une modernisation totale.

Peut-être cette désaffection du public n'est-elle pas aussi redoutable que la crise économique, la concurrence des inventions techniques ou la surproduction d'intellectuels. Elle n'en pèse pas moins lourdement sur l'amoindrissement de la condition sociale de nombreux travailleurs.

SECTION II

LES CAUSES POLITIQUES

Les professions intellectuelles sont rarement soumises aux fluctuations de la politique. Il faut, cependant, faire une exception pour le journalisme.

Les conséquences politiques de la guerre (nouvelles répartitions territoriales, création de minorités nationales, etc.) ont influé dans quelques pays sur le degré d'expansion de la presse et, par voie de conséquence, sur l'emploi des journalistes. Ainsi l'Association hongroise des journalistes a déploré que des milliers de Hongrois, enlevés à leur pays en exécution des clauses du Traité de Trianon, ne pussent recevoir dans les Etats successeurs de la monarchie habsbourgeoise ni livres, ni journaux, sauf quelques illustrés (45).

Mais, par « causes politiques » nous entendons surtout parler des répercussions produites dans le journalisme par les soubresauts de la politique intérieure dans certains Etats. Nous savons que le changement d'orientation d'un journal peut contraindre des catégories entières de rédacteurs au chômage. Dans ce cas, toutefois, le nombre des victimes est généralement restreint au personnel de quelques journaux. Mais il arrive qu'un changement de régime oblige tous la presse inféodée (ou sympathisante) à certains partis politiques à choisir entre le conformisme gouvernemental ou la disparition. Nous n'avons pas besoin d'insister davantage sur les suppressions de journaux qui ont suivi, en Russie, l'avènement des Soviets, en Italie, celui du fascisme et, en Allemagne, celui du régime national-socialiste.

Lorsqu'un mouvement révolutionnaire éclate dans un pays, ce ne sont, d'ailleurs, pas seulement les journalistes qui peuvent

(45) V. B.I.T. *Rapp.* à la C.I.C.I. (*chôm. des journal.*) p. 2.

en être victimes, mais les diverses classes de la population et, en particulier, tous ceux qui ne possèdent que leur force de travail pour vivre. Après l'exode des réfugiés russes et arméniens, c'est, dernièrement, celui des juifs d'Allemagne qui a attiré l'attention du monde entier. Nous n'avons pas à critiquer ici les mesures prises par le Gouvernement hitlérien à l'égard des citoyens de « race non-aryenne » (46), mais nous devons faire observer que leur application a privé de leur travail ou de leurs biens des milliers d'ouvriers, d'employeurs et de travailleurs intellectuels (47). L'afflux de ces chômeurs dans les pays étrangers, en menaçant d'aggraver le déséquilibre du marché du travail, a d'ailleurs contraint l'Organisation Internationale du Travail et la Société des Nations à se saisir du problème de leur placement.

*
* *

Les causes du chômage des intellectuels sont, on le voit, fort nombreuses et ne revêtent pas une égale importance. Telle cause qui affecte particulièrement une profession est considérée comme secondaire pour une autre profession et vice-versa. Mais toutes requièrent une étude très approfondie afin de pouvoir en trouver plus facilement les remèdes qui s'imposent ou paraissent devoir s'imposer. Nous n'avons pu, dans ces quelques pages, que donner un aperçu général du problème et nous n'avons pas la prétention d'en connaître la véritable solution.

Les remèdes que nous exposons dans le chapitre suivant sont d'inégale valeur, mais s'il nous arrive de porter sur certains d'entre eux des jugements défavorables nous tenons à souligner, dès maintenant, que la gravité de la situation ne permet pas de les écarter à la légère et que tous méritent qu'on y réfléchisse.

(46) Parmi les mesures visant les intellectuels, citons : les lois du 7 avril 1933 et du 30 juin 1933 sur les fonctionnaires, le décret du 22 avril 1933 sur les médecins, le décret du 30 juin 1933 sur les dentistes, la loi du 7 avril 1933 sur les avocats.

(47) V. le discours de M. Kupers, délégué ouvrier des Pays-Bas à la XVII^e session de la Conférence Internationale du Travail, séance du 29 juin 1933. C.R. provisoire n° 33, p. 429).

CHAPITRE III

Les remèdes

Les moyens mis en œuvre pour combattre le chômage sont très variés et ne présentent pas tous la même efficacité. Les uns ne visent qu'à atténuer le mal sans le supprimer ; les autres s'attaquent au contraire à la source du mal et tendent à l'empêcher de se reproduire. Pour faire un rapprochement avec la science médicale, nous disons que, dans la lutte contre ce fléau social qu'est le chômage, il faut distinguer entre la thérapeutique et la prophylaxie, entre les remèdes employés pour soulager le chômeur et lui retrouver peut-être une occupation et ceux qui consistent à prémunir le travailleur contre le risque de se trouver un jour sans gagne-pain. L'application des deux sortes de remèdes doit, du reste, aller de pair, si l'on veut aboutir à des résultats cohérents et rapides. Mais le vieil adage populaire : « mieux vaut prévenir que guérir » devrait, plus que jamais, servir de devise dans la grande bataille qui se livre pour donner aux intellectuels la possibilité de vivre par le travail.

SECTION I

LES PALLIATIFS

Certaines mesures n'ont pour effet que d'atténuer la virulence du chômage, de *pallier* à ses inconvénients les plus graves : cessation de toute activité et incapacité de gain. Nous rangerons dans cette catégorie les travaux de chômage, les indemnités de chômage et, du moins en ce qui concerne les intellectuels, la réduction du nombre d'heures de travail.

§ 1. LES TRAVAUX DE CHOMAGE

Le premier moyen de lutte contre le chômage qui vienne à l'esprit est de procurer une occupation au chômeur dans le but d'utiliser sa force de travail et de lui permettre d'en tirer ses moyens d'existence.

On sait que l'une des mesures préconisées par l'Organisation Internationale du Travail consiste dans l'exécution de grands travaux publics nationaux et internationaux. La Conférence de Washington, en 1919, a recommandé expressément « que chaque membre de l'O.I.T. coordonne l'exécution des travaux entrepris pour le compte de l'autorité publique et réserve autant que possible ces travaux pour les périodes de chômage et pour les régions particulièrement affectées par ce phénomène » (1).

(1) Conférence Internationale du Travail, 1919, *Recommandation concernant le chômage*, alinéa 4.

Est-il possible de faire bénéficier de ce texte les travailleurs intellectuels ? M. Henri Fuss, chef de la section du chômage du B.I.T. est affirmatif sur ce point : « cette recommandation, écrit-il, vise les intellectuels comme les manuels et elle est, en fait, aussi facilement applicable à ceux-là qu'à ceux-ci, car les pouvoirs publics sont grands consommateurs de travaux intellectuels » (2). Sur le principe, aucun doute n'est possible, les seuls travailleurs dont le chômage ait fait l'objet de conventions distinctes de la Conférence du travail étant les marins (1920) et les agriculteurs (1921). Mais l'application effective de la recommandation aux intellectuels n'est peut-être pas d'une très grande facilité, car le nombre des travaux d'utilité publique d'ordre intellectuel est beaucoup plus restreint que celui des travaux manuels. Si la participation des ouvriers chômeurs à l'exécution des travaux proposés par le B.I.T., en avril 1931, à la Commission d'études pour l'Union européenne (création d'un grand réseau routier international, coordination des réseaux de voies navigables, substitution de l'attelage automatique à l'attelage à vis sur les wagons de tous les chemins de fer européens continentaux) ou de ceux prévus par la Confédération Internationale du Travail de mai 1932 (3), (travaux d'hygiène, notamment travaux hydrauliques, d'adduction d'eau, d'assainissement, de construction d'habitations ouvrières et d'électrification des campagnes) ne paraît pas devoir soulever de sérieuses difficultés, il est, par contre, moins aisé d'offrir aux intellectuels chômeurs une diversité d'occupations comparable à ce programme.

Cependant, des résultats positifs ont déjà été obtenus dans ce domaine. En Suisse, un arrêté du Conseil fédéral du 16 décembre 1919 a autorisé l'administration, pour secourir les intellectuels « sans travail ou occupés en dehors de leur profession » à prélever sur le fonds de chômage un crédit de 1.500.000 francs destiné à faire effectuer dans les cantons des recherches scientifiques, en vue d'une utilisation rationnelle des ressources géologiques ou hydrographiques, ou des études d'archives présentant un intérêt historique (3 bis). Et tout récemment, en Allemagne, une somme de 400.000 marks a été mise par l'Office fédéral de placement et d'assurance-chômage à la disposition de l'organisation de secours aux intellectuels chargée d'élaborer

(2) Henris Fuss, *Le problème du chômage des intellectuels devant l'Organisation Internationale du Travail*, dans *Vox Studentium*, n° de février 1927, pp. 4-6.

(3) Conférence Internationale du Travail, XVI^e session (1932) Résolution adoptée en conclusion du débat sur le Rapport du Directeur.

La Conférence, lors de sa XVII^e session (1933) a décidé de « prier le Conseil d'Administration d'examiner l'opportunité de porter à l'ordre du jour d'une des prochaines sessions de la Conférence, par la présentation d'un rapport approprié, la question de l'organisation et de la coordination des travaux publics nationaux et internationaux en vue de combattre le chômage et de régulariser l'emploi des travailleurs ».

(3 bis) V. H. Fuss, art. cit.

un plan de travaux scientifiques urgents d'utilité publique (3 ter).

Il serait souhaitable de voir ces expériences se généraliser dans les pays où le chômage intellectuel prend des proportions inquiétantes. La *C.T.I. française* a remis, en décembre 1931, au gouvernement et à tous les groupes politiques du Parlement, un vaste programme d'« équipement national au point de vue intellectuel » qui, s'il était adopté, procurerait des emplois à de nombreuses catégories de travailleurs et servirait grandement la cause de l'intellectualité de notre pays. Parmi les mesures préconisées, notons la création d'un Institut national des recherches, où seraient appelés des savants, des techniciens, des inventeurs habitués à faire des recherches scientifiques, la construction d'un observatoire moderne dans les Alpes et d'un Musée national industriel, la modernisation des Ecoles des Beaux-Arts et d'Arts appliqués et des Conservatoires de musique, dans le but de « faire la rééducation artistique du goût public pour multiplier les consommateurs de tous les arts », la création de studios nationaux pour la production de films français (4).

En attendant que les divers Etats aient des disponibilités financières suffisantes pour entreprendre des travaux de semblable envergure, nous devons suivre avec intérêt les tentatives faites dans certains pays pour créer à quelques catégories d'intellectuels chômeurs, en particulier aux musiciens et aux artistes de spectacles, de nouveaux débouchés dans le cadre de leur profession.

En *Allemagne*, l'Association des acteurs a obtenu des autorités du Reich le versement de subsides importants qui ont permis d'organiser des théâtres ambulants donnant des représentations dans les petites villes dépourvues de théâtre à demeure. Pendant la saison 1927-1928, 1.000 acteurs ont pu être occupés, chacun pour une durée d'un mois environ. D'autre part, à Berlin, a été créé, en 1926, un théâtre pour les élèves des écoles qui emploie chaque année plusieurs centaines d'acteurs sévèrement sélectionnés par des Commissions paritaires d'examen (5).

En *France*, les taxes fiscales ont été considérablement réduites en faveur de l'Association orchestrale des musiciens chômeurs de Paris qui s'est constituée à l'automne 1931 (6). Signalons aussi que, sur le crédit de cent millions voté par le Conseil municipal de Paris au début de 1933 pour venir en aide aux artistes et artisans, une somme de 150.000 francs a été affectée à l'organisation de spectacles et concerts devant procurer du

(3 ter) *Deutsche Reichsanzeiger*, 24-2-34. — V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. I n° 2, p. 434.

(4) V. *Bulletin C.T.I.*, 1^{er} trim. 1933, n° 39, pp. 380-383.

(5) V. B.I.T. *Rapport à la C.C.T.I. sur le chômage des artistes de spectacles*, pp. 13-14.

(6) V. Henri-Gérard Viot, *La grande misère des musiciens*, dans *Le Populaire* du 30 octobre 1931.

travail aux artistes lyriques, dramatiques et musiciens en chômage (7). En outre, diverses mesures ont été proposées aux pouvoirs publics par les organisations professionnelles les plus représentatives. C'est ainsi que l'Union des Artistes a demandé à l'Etat d'encourager de nouveaux modes d'utilisation des spectacles, par exemple l'enseignement de l'histoire par le cinéma et par des scènes dialoguées diffusées par T.S.F. en faisant appel, pour cela, à des entreprises privées qui engageraient des artistes privés d'engagement (8).

Nous croyons qu'il conviendrait même de prendre des initiatives plus hardies dans cet ordre d'idées. Pourquoi ne confierait-on pas, par exemple, à des musiciens que le film sonore a privés de leur gagne-pain l'exclusivité des exécutions orchestrales dans les postes d'Etat de radio-diffusion ? Et ne serait-il pas possible de constituer avec des acteurs de talent, en chômage, recrutés avec toutes les garanties désirables, des tournées théâtrales chargées d'interpréter, à l'instar du théâtre de Berlin dont nous venons de parler, les œuvres des tragédiens, comédiens ou dramaturges portées aux programmes officiels d'enseignement ? Nous ne nous dissimulons pas toutes les difficultés, d'ordre essentiellement budgétaire, que ne manquerait pas de soulever une telle proposition, mais la participation financière des établissements scolaires en faciliterait peut-être la réalisation.

Quant aux travaux publics réservés aux masses ouvrières victimes du chômage il est juste de reconnaître qu'ils auraient pour conséquence de créer de nombreux emplois intellectuels (9). Plusieurs catégories de *salariés* et d'*indépendants*, techniciens, architectes, médecins, pharmaciens, avocats-conseils, etc., y trouveraient certainement des débouchés intéressants.

Ainsi l'aide par le travail semble appelée à donner des résultats satisfaisants et les gouvernements ne devraient jamais perdre de vue, selon la forte remarque de M. Albert Thomas, « l'utilité morale et économique de substituer à l'indemnisation des chômeurs leur occupation non pas dans des travaux de secours, mais dans des entreprises productives et normalement conçues » (10).

§ 2. LES INDEMNITES DE CHOMAGE

A. — L'ASSURANCE-CHOMAGE. —

A défaut de travail, la société a le devoir d'assurer au chômeur le minimum nécessaire à son existence. Mais les éco-

(7) V. Roger Valbelle, *Spectacles populaires dans les mairies et dans les squares de Paris*, dans *Excelsior*, du 14 avril 1933.

(8) V. B.I.F. op. cit. eod. loc.

(9) V. Henri Fuss, article cité.

(10) Rapport du Directeur à la XV^e session de la Conférence (1931). — V. *Résumé mensuel des travaux de l'Organisation Internationale du Travail*, n^o de mars 1932, p. 12.

nomistes ne sont pas d'accord sur l'étendue de cette obligation sociale : les uns, considérant que le travailleur est privé d'emploi contre sa volonté, voudraient qu'il fût complètement à la charge de la collectivité ; les autres estiment, au contraire, qu'il doit se prémunir lui-même en partie contre le risque social et que l'assurance-chômage doit constituer le « couronnement de toute l'organisation de la prévoyance sociale » (11). Le système de l'assurance nous paraît supérieur à celui de l'assistance pure et simple en ce qu'il fait participer activement le chômeur à l'organisation de sa protection ; mais comme il serait injuste et, aussi, matériellement impossible d'exiger indéfiniment d'un travailleur qui ne touche plus de salaire le versement de sa cotisation, le meilleur système de garantie doit consister, à notre avis, en une combinaison de l'assurance et de l'assistance sociale, ou plutôt en la substitution de celle-ci à celle-là si la durée du chômage vient à dépasser une limite déterminée.

L'institution de l'assurance-chômage, recommandée par la Conférence de Washington de 1919 (12), devrait fonctionner en faveur de tous les travailleurs. Nous savons que la Pologne possède un système très complet d'assurance-chômage pour les intellectuels salariés. Mais, dans d'autres pays, beaucoup d'intellectuels ne doivent encore compter que sur les secours de leurs groupements professionnels.

Nous avons vu que les *journalistes* bénéficient en Autriche, en Tchécoslovaquie, en U.R.S.S., des législations sur l'assurance-chômage ou l'assurance sociale générale, en Pologne, de l'assurance-chômage des travailleurs intellectuels et, dans quelques pays comme la France, la Grande-Bretagne, la Suède, des allocations fournies par les caisses de chômage de leurs organisations (13).

Les *ingénieurs et chimistes* sont soumis, en principe, aux systèmes généraux d'assurances. Mais, dans les pays où existe l'assurance obligatoire, les limites maxima de traitement fixées par la législation les excluent pratiquement du bénéfice des

(11) G. Scelle, *Le Droit ouvrier*, op. cit. p. 162.

(12) Alinéa III de la recommandation : « La Conférence générale recommande que chaque membre de l'Organisation Internationale du Travail organise un système effectif d'assurance contre le chômage, soit au moyen d'une institution du Gouvernement, soit en accordant des subventions du Gouvernement aux associations dont les statuts prévoient en faveur de leur membres le paiement d'indemnités de chômage ». Au lendemain de la guerre, seule la Grande-Bretagne possédait un système d'assurance obligatoire. Actuellement l'assurance-chômage obligatoire est appliquée dans neuf pays : Allemagne, Australie (Queensland), Autriche, Bulgarie, Grande-Bretagne et Irlande du Nord, Etat libre d'Irlande, Italie, Pologne, Suisse (12 cantons) et l'assurance facultative dans neuf pays également : Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Norvège, Pays-Bas, Suisse (11 cantons), Tchécoslovaquie. — V. le Rapport gris soumis par le B.I.T. sur l'assurance-chômage à la Conférence du Travail de juin 1933.

(13) V. ci-dessus *Les institutions de prévoyance des journalistes*, p. 192 et suiv.

prestations prévues (14), tandis que, dans les pays à assurance facultative où n'est établi généralement aucun chiffre-limite, ils peuvent recevoir des allocations des caisses de chômage subventionnées par les pouvoirs publics. En France, tous les travailleurs intellectuels salariés peuvent bénéficier comme les travailleurs manuels, pour une durée de 180 jours, des allocations de chômage versées par les départements et les communes. L'Union des syndicats d'ingénieurs, dont beaucoup de membres ont dû s'adresser à ces caisses préférerait que l'assurance se fit dans le cadre élargi des assurances sociales. Un système d'assurance mutuelle fonctionne en Norvège.

Des caisses de secours se sont constituées dans plusieurs pays en faveur des *artistes de spectacles et des musiciens*. Notons qu'en France a été créée en octobre 1932 une caisse commune aux auteurs et exécutants des arts dramatique et musical, soumise au régime des caisses de chômage des travailleurs « indépendants » et organisée sur le même type que celle du Syndicat National des Journalistes (15).

(14) En Grande-Bretagne, la limite est de £ 250 par an. L'association écossaise des sous-directeurs de mines et maîtres-mineurs désirerait que le chiffre fût fixé à £ 1.500 afin d'englober dans la protection législative les techniciens supérieurs. En Allemagne, la loi du 4 novembre 1929 a porté la limite de salaire annuel à 8.000 marks. — V. B.I.T. *Rapport à la C.C.T.I. sur le chômage des ingénieurs*, p. 14.

Dans le questionnaire établi par le B.I.T. sur la prière de la Conférence du Travail de 1933 qui examinait en première discussion la question de l'assurance-chômage, se trouve réservé le « cas des travailleurs salariés non-manuels, dont le gain dépasse une certaine somme ».

(15) V. ci-dessus p. 201.

La Confédération des Travailleurs Intellectuels a fait déposer le 8 mars 1932 à la Chambre des Députés une proposition de loi tendant à faire entrer les travailleurs intellectuels « non salariés » dans le cadre de la législation sur le secours de chômage. Le changement de législature n'a pas permis à cette proposition de loi de venir en discussion. Mais, désireuse de procurer une aide immédiate à ces travailleurs, la C.T.I. a multiplié ses efforts dans les premiers mois de 1932 pour faire subventionner par l'Etat les caisses de secours que constitueraient les groupements professionnels qui lui sont affiliés. Grâce à l'appui de M. Dalimier, alors Ministre du Travail, secondé par M. Picquenard, Directeur du Travail au Ministère, deux décrets ont été promulgués (28 juillet et 4 août 1932) admettant les caisses créées par les travailleurs indépendants au bénéfice des subventions accordées par l'Etat et les autorisant exceptionnellement à recevoir des avances de fonds.

Pour éviter la dispersion des efforts et des ressources, les statuts-types agréés par le Ministère du Travail admettent à la même caisse des personnes exerçant des professions différentes.

Les caisses créées sous l'égide de la C.T.I. sont actuellement au nombre de quatre : Caisse des arts graphiques et plastiques, Caisse des arts dramatique et musical, Caisse des journalistes, Caisse interprofessionnelle pour les membres des groupements qui n'ont pas constitué de caisse spéciale. Pour la constatation du chômage, l'attestation des groupements professionnels tient lieu de certificat.

Un premier pas vient d'être accompli dans la voie de l'admission des intellectuels à la législation sur les secours de chômage par le décret du 16 décembre 1933 accordant le bénéfice des subventions de l'Etat aux fonds spéciaux créés par les communes et les départements en vue de venir en aide aux artistes « non salariés » travailleurs des arts plastiques et graphiques et des arts dramatiques et musicaux). Pour avoir droit au secours, ces travailleurs devront faire la preuve qu'ils ont tiré de l'exercice de leur profession non seulement un salaire d'appoint, mais la totalité de leurs moyens d'existence pendant une année au moins. « Cette preuve, stipule l'article 4, sera obtenue : soit par l'attestation des personnes qui les ont rémunérées ; soit par l'indication certifiée conforme par le contrôleur des

L'institution de l'assurance-chômage, sous quelque forme qu'elle se présente, devrait être généralisée car elle apporterait aux intellectuels des moyens de subsistance plus compatibles avec leur dignité qu'une assistance ou une charité trop souvent tardive et insuffisante et développerait en eux le sentiment d'une solidarité plus réelle avec les autres travailleurs.

B. — *LES « TAXES DE CHOMAGE »*. —

Depuis quelques années a pris corps chez les musiciens l'idée de prélever sur les exécutions de musique mécanique une taxe au profit des chômeurs (16).

En France, la Fédération Nationale du Spectacle prenait, en 1929, la résolution de demander que, lors des saisons d'été, chaque fois qu'une suppression d'emploi aurait été causée par l'introduction d'un appareil de musique mécanique, les salaires du personnel syndiqué restant employé fussent majorés de 25 % au profit de la caisse de chômage (17). La même année, au Congrès de la Confédération Internationale des travailleurs-intellectuels, M. Fred Cornelissen se faisait le porte-parole des organisations de musiciens et insistait, parmi les divers moyens prévus et mis en œuvre, sur :

1° la « mise à l'index des sociétés fabriquant des disques de phonographes, des films sonores, ou émettant des concerts par T.S.F., sauf lorsqu'elles acceptent de verser aux caisses de chômage un certain pourcentage de leurs bénéfices ou une contribution forfaitaire annuelle » ;

Contributions directes des sommes qu'ils ont portées sur leur déclaration d'impôt sur le revenu au titre de la cédule des bénéfices des professions non commerciales ou par tout moyen de preuve dont la Commission d'admission sera juge ». Les travailleurs sus-visés devront se faire inscrire à l'office public de placement de leur résidence ; ils pourront indiquer les professions dans lesquelles ils désirent être employés de préférence, mais seront tenus d'occuper l'emploi offert par l'office public de placement, par la Confédération des travailleurs intellectuels ou le groupement syndical des artisans d'art, à moins d'excuses reconnues valables (art. 5). La Ville de Paris vient de constituer un fonds municipal spécial répondant aux dispositions de ce décret.

Il peut paraître bizarre qu'en France les journalistes et les artistes de toutes catégories soient considérés comme des travailleurs « non salariés ». Nous avons vu (V. ci-dessus p. 186) que la jurisprudence avait longtemps nié l'existence d'un lien de subordination de l'artiste envers son directeur à cause du caractère personnel de son travail. Elle s'est de même longtemps refusée à assimiler le journaliste à un salarié sous prétexte que la reconnaissance d'un lien de subordination eût porté atteinte à la liberté d'opinion du journaliste et parfois à celle du patron. Mais aujourd'hui il est bien difficile de soutenir que le journaliste ou l'artiste ne « dépendent » pas des employeurs auxquels ils fournissent leur travail. Il est curieux de constater que la législation sociale qualifie encore ces travailleurs d'« indépendants ». — Sur la définition du « salarié intellectuel » en France, voir l'excellente étude de Mlle Lhoumeau que nous avons déjà citée à différentes reprises : *La condition juridique des salariés intellectuels*, pp. 11-25.

(16) Indépendamment des « taxes » dont il est question ici, la reconnaissance aux exécutants du spectacle d'un droit donnant lieu à une redevance à l'occasion de la reproduction de leur exécution par phonographe, T.S.F. ou film sonore compenserait partiellement le préjudice qui leur est causé par la concurrence de la « musique mécanique ».

(17) V. B.I.T. *Rapp. à la C.C.T.I. sur le chômage des musiciens*, op. cit. p. 10.

2° un « prélèvement sur la vente des disques, des appareils de radiophonie et des appareils de cinéma sonore, de taxes destinées à soutenir les caisses de chômage » (18). Un vœu fut émis dans ce sens par le Congrès.

La Fédération *belge* des artistes musiciens a demandé à la même époque qu'une taxe d'exécution soit versée à sa caisse de chômage. En *Suisse*, l'Union syndicale des artistes musiciens prescrit à ses membres de réclamer aux postes de radio-diffusion des augmentations de salaires destinées à ses caisses de secours (19). Nous trouvons une résolution analogue adoptée par l'Union des musiciens des pays du Nord (Danemark, Finlande, Suède, Norvège) à son cinquième Congrès tenu à Stockholm en mai 1931 (20).

Au *Brésil*, le principe de la taxe a même été reconnu officiellement par les pouvoirs publics. C'est ainsi que le Conseil municipal de Porto Allegre, par une ordonnance du 7 janvier 1930, a institué en faveur des musiciens chômeurs une taxe de 50 % sur le prix des billets d'entrée des cinémas qui ont supprimé leurs orchestres (21).

Dans tous les pays, les musiciens organisent la résistance contre l'envahissement de la musique mécanique. Ils ont peu de chance de parvenir à arrêter le développement d'une invention qui jouit d'une vogue aussi extraordinaire dans le monde entier, mais nous devons suivre favorablement les efforts qu'ils font en vue d'une collaboration loyale et féconde avec les entreprises que certains d'entre eux considéraient, naguère encore, comme leurs pires ennemies.

§ 3. LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Cette mesure, considérée par les travailleurs manuels comme l'une des plus urgentes à adopter pour supprimer en grande partie le chômage, ne semble pas intéresser au même degré tous les travailleurs intellectuels. Nous avons vu qu'il est difficile de limiter rigoureusement pour ceux-ci les heures de travail et qu'une grande souplesse est indispensable dans la fixation d'un maximum de service (22). Les salariés qui, avec les ouvriers, réclament la diminution du nombre d'heures de travail sont surtout les *employés* de l'industrie et du commerce. (Nous devons rappeler que dans plusieurs pays — Grande-Bretagne, Pologne, Tchécoslovaquie — ces derniers constituent la majeure partie des effectifs des groupements d'intellectuels).

Parmi les travailleurs intellectuels autres que les employés,

(18) V. C.R. du Congrès de La Haye, op. cit. p. 41.

(19) V. B.I.T. *Inf. Soc.*, n° du 25 août 1930, p. 295 ; n° du 30 novembre 1930, p. 263.

(20) V. B.I.T. *Inf. Soc.*, n° du 7 septembre 1931, p. 390.

(21) *A Soite*, 7-1-30 ; V. B.I.T. *Inf. Soc.*, n° du 14 avril 1930.

(22) V. ci-dessus : la limitation de la journée de travail, pp. 163 et suiv.

les ingénieurs et les chimistes, nous le savons, sont soumis en fait à la même réglementation que les travailleurs manuels. Ils ont, d'ailleurs, le même intérêt à revendiquer une réduction de la durée de leur travail car nombre d'entre eux se voient congédier en raison de la crise par les établissements qui les emploient. Leurs doléances ont été brillamment exposées à la Conférence préparatoire tripartite des « quarante heures » de janvier 1933 par M. Koscinski qui a fait un émouvant tableau de leur situation et demandé qu'ils soient compris dans la convention future (23).

Dans les autres professions intellectuelles la réduction de la durée du travail ne figure pas comme remède au chômage, sauf chez les musiciens : ceux-ci, à la vérité voient dans cette mesure le moyen d'obliger les sociétés de reproduction mécanique ou d'émissions radiophoniques à employer plusieurs orchestres au lieu d'un seul pour faire travailler un plus grand nombre de musiciens (24).

SECTION II

LA PRÉVENTION DU CHOMAGE

Les mesures paraissant susceptibles non seulement d'enrayer le chômage des intellectuels mais de le faire disparaître peu à peu et d'en prévenir le retour consistent à réglementer l'accès des professions et à organiser une répartition judicieuse des travailleurs à la fois territoriale, par le perfectionnement des institutions de placement national et international, et professionnelle, par la mise au point de l'orientation des enfants et des jeunes gens vers les branches de l'activité sociale qui répondent le mieux à leurs aptitudes ou sont les moins encombrées. Certains ne voient même de solution au chômage des intellectuels que dans la restriction sévère du nombre des étudiants,

(23) « Le désespoir est peut-être encore plus grand dans les milieux de chômeurs intellectuels que parmi les ouvriers manuels car le déclassement y est plus profond. Il faut se méfier d'attiser un feu qui peut dévorer toute la culture et la civilisation modernes, étant donné que ces malheureux n'ont rien à perdre que leurs souffrances et leurs misères ». Extrait du discours de M. Koscinski à la Conférence préparatoire sur la réduction de la durée du travail, séance du 13 janvier 1933. (V. le C.R. sténog. de la septième séance. — B.I.T.; C.P.T., P.V. 7, 1933).

La Conférence du Travail de 1933 après examen du rapport de la Conférence préparatoire des 40 heures, a décidé de faire établir par le B.I.T. un questionnaire en vue de la deuxième discussion qui doit avoir lieu à la Conférence de 1934. Dans ce questionnaire est envisagée l'extension de la future réglementation aux employés de bureau, mais les personnes occupant un poste de direction, de confiance ou de surveillance figurent dans la catégorie des « personnes exclues de la réglementation ou pour lesquelles une possibilité d'exclusion peut être prévue ».

(24) Mentionnons, à ce sujet, les vœux de l'Union Internationale des musiciens (1927) et de l'Association des musiciens allemands de Tchécoslovaquie (1929) tendant à limiter la durée du travail des musiciens à 6 heures par jour et à 36 heures par semaine. — V. B.I.T. *Chôm. des music.* Rapp. cit. p. 11.

dans la réalisation, en un mot, d'un véritable « malthusianisme intellectuel ». Tous ces remèdes soulèvent de sérieux problèmes que nous nous efforcerons de mettre en relief à mesure que nous les rencontrerons.

§ 1. LA REGLEMENTATION DES PROFESSIONS

Une étroite réglementation des conditions d'exercice de la profession est préconisée par les organisations d'intellectuels pour empêcher la concurrence des non-qualifiés et, lorsqu'on envisage la question sous l'angle exclusivement national, des professionnels étrangers.

I. — LA PROTECTION CONTRE LA CONCURRENCE DES NON-QUALIFIES. — (1).

A. Ingénieurs. —

La protection du titre est l'une des préoccupations dominantes des groupements d'ingénieurs *français*. Tandis que dans un grand nombre de pays étrangers (2) la profession fait l'objet

(1) Cette mesure est également à l'ordre du jour des organisations d'intellectuels « indépendants ».

Les *architectes* ont déjà obtenu dans quelques pays une protection légale de leur titre. Ainsi, en Allemagne, une ordonnance du Reichsrat du 31 mars 1931, promulguée par le Ministre fédéral de l'économie publique et entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1931 a réglementé le titre de « maître constructeur » (*Baumeister*) ; ce texte s'appliquant aux entrepreneurs l'Association des architectes allemands a demandé qu'une protection analogue soit établie en faveur des architectes établis à leur propre compte. En Angleterre, la profession d'architecte est réglementée par l'« Architects Registration Act » du 31 juillet 1931 entré en vigueur le 1^{er} janvier 1932. — V. B.I.T. *Inf. Soc.* nos des 10 novembre 1930, 27 juillet 1931 et 7 septembre 1931.

Signalons qu'en France, les ministres de l'Intérieur, des Travaux Publics et de l'Agriculture ont adressé, les 10 mars et 18 mai 1933, aux préfets, des circulaires leur rappelant les prescriptions de circulaires antérieures sur l'interdiction faite aux fonctionnaires de concurrencer les ingénieurs, architectes et gens de l'art patentés.

Chez les *médecins* la répression de l'exercice illégal de la médecine est d'une importance primordiale tant dans l'intérêt de la profession que dans celui de la santé publique. Les organisations médicales de tous les pays demandent la répression du charlatanisme et le renforcement des dispositions en vigueur. La création d'un ordre des médecins est demandée notamment en France par la Confédération des syndicats médicaux.

V. B.I.T. *Rapp.* à la C.C.T.I. sur le chômage des médecins ; Association Professionnelle Internationale des Médecins, *Rapport présenté au Congrès de la C.C.T.I. en 1930 sur l'exercice illégal de la médecine* ; Dr Xavier Colanéri, *Rapport de la C.T.I. française au B.I.T. sur le chômage des travailleurs des professions médicales* (Bulletin C.T.I., n° 39, 1^{er} trimestre 1932).

En exécution de la résolution adoptée par la Commission internationale de Coopération intellectuelle lors de sa session de juillet 1929, l'Institut de Coopération Intellectuelle de Paris a commencé une enquête sur les besoins et intérêts des professions libérales : la question du recrutement, de l'exercice de la profession, et de l'organisation de la profession médicale a fait l'objet de sa première étude. V. *La Coopération Intellectuelle*, n° du 15 septembre 1929.

(2) En Allemagne, les titres d'ingénieur et de chimiste diplômés ne sont conférés que par les universités et instituts d'Etat. Le titre est protégé, en *Autriche*, par l'ordonnance impériale du 14 mars 1917 ; en *Hongrie*, par la loi n° 17 de 1923 ; en *Italie*, par les lois des 24 juin 1923 et 23 octobre 1925 ; en *Lettonie*, par la loi du 15 janvier 1931 ; en *Pologne*, par la loi du 2 septembre 1922 ; en

de réglementations législatives, en France, la seule arme de défense mise entre les mains des ingénieurs est l'article 259 du Code pénal qui punit d'une amende de 500 à 1.000 francs l'usurpation de titre ayant pour but de s'attribuer une distinction honorifique. Or son application est assez difficile (3). Aussi, depuis plusieurs années, les organisations d'ingénieurs réclament-elles une protection efficace du titre par la création d'un diplôme d'Etat. Ces efforts sont en voie d'aboutissement. Les ingénieurs-chimistes se sont prononcés sans hésitation en faveur d'un diplôme qui, tout en laissant subsister les diplômes actuels, serait décerné par un jury spécial désigné par l'Etat. Quelques résistances, par contre, se sont manifestées au sein d'autres groupements d'ingénieurs. Mais un premier vote a été obtenu à la Chambre des Députés le 10 avril 1933 sur le projet de loi proposé par le Gouvernement et établi dès 1922 par une Commission d'études de la Direction de l'enseignement technique. Ce projet prévoit que les personnes qui s'intituleraient « ingénieur diplômé » devraient faire suivre cette mention d'un des titres d'ingénieurs créés ou reconnus par l'Etat, ou d'abréviations officiellement admises. Une Commission des titres d'ingénieurs serait instituée au Ministère chargé de l'enseignement technique et des pénalités seraient édictées contre les usurpateurs et contre-facteurs de titres. Les syndicats d'ingénieurs, en particulier l'U.S.I.F. auraient préféré le diplôme unique d'Etat, mais le texte voté par la Chambre est une première étape appréciable sur le chemin de la protection légale (4).

La Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels avait mis la protection du titre des ingénieurs à l'ordre du jour de son Congrès de 1932. Ayant repris la question à son Congrès de 1933 elle s'était tout d'abord bornée à souhaiter que l'étude de cette protection fût continuée par la Commission

Tchécoslovaquie, par la loi n° 130 du 14 mars 1917. Des lois réglementant la profession d'ingénieur existent aussi en *Argentine*, au *Canada* (province d'Ontario), aux *Etats-Unis* (notamment dans le Missouri) et aux *Pays-Bas*. En *Belgique*, un projet de loi est en instance devant le Parlement. En *France*, l'article 7 de la loi du 28 août 1918 ne protège que les titres d'ingénieur-agronome et d'ingénieur agricole.

V. B.I.T. *Les conditions de vie des ingénieurs et des chimistes*, op. cit. pp. 24 et suiv.; C.I.T.I. *Rapport de Mme Marie-Thérèse Nisot de la C.T.I. belge au Congrès de 1932 sur la protection du titre d'ingénieur* (C.R. sténog. du Congrès de Paris, 1932, pp. 31-33).

(3) Le ministère public ne peut agir d'office que lorsqu'il s'agit de titres officiels (diplômes de l'Ecole centrale d'ingénieurs, diplômes d'ingénieur de l'Ecole des Mines ou de l'Ecole Polytechnique). En cas d'usurpation de titres privés, l'action pénale ne peut être déclenchée que par la plainte d'un particulier lésé.

(4) V. P. Dubois, *Le diplôme d'Etat et la protection du titre d'ingénieur*. (C.T.I. n° 35, 1^{er} trimestre 1931, pp. 161-167), *Le diplôme d'ingénieur chimiste* (Cétéiste, nov. 1931, pp. 9-11). *Rap. moral du Congrès de l'U.S.I.F.* (mars 1933); *La loi sur la protection du titre d'ingénieur-diplômé*. (L'ingénieur-chimiste, n° de mai 1933). V. également le rapport de M. Wolff au Congrès de la C.T.I. de mai 1931 sur la protection du titre d'ingénieur. (Bullet. C.T.I. 3^e trim. 1931, n° 37, p. 319) et le vœu adopté par le Conseil National Economique en faveur du diplôme d'Etat lors de sa 17^e session (séance du 9 novembre 1932).

Consultative des intellectuels, mais ses délégués à la Commission ont réussi à faire voter, lors de la dernière session de cet organisme, une résolution proposant au Conseil d'Administration du B.I.T. « d'envisager la possibilité de prendre les mesures nécessaires en vue de provoquer un accord international par lequel les divers Etats s'engageraient à régler dans leur législation l'octroi et l'usage des titres d'ingénieurs conférés par les Universités et les Hautes Ecoles techniques, le port du titre d'« ingénieur diplômé », notamment, devant être expressément interdit en l'absence des conditions imposées par la loi » (5).

B. Exécutants du spectacle. —

Artistes de théâtre et musiciens d'orchestre sont d'accord pour combattre la concurrence qui leur est faite par les non-professionnels. Dans certains pays la lutte vise, d'ailleurs, outre les amateurs privés, les musiciens militaires et les fonctionnaires. En *Allemagne*, par exemple, le règlement du Ministre de la Défense Nationale du 8 juillet 1921 ne permet aux membres des musiques militaires de se produire en public que s'ils ne portent pas préjudice aux intérêts des musiciens professionnels civils. En 1929, le Deutscher Musiker Verband s'est même prononcé pour l'interdiction formelle de toute exécution publique en uniforme (6).

Quant à la concurrence des fonctionnaires qui cherchent dans la musique des salaires d'appoint, elle a déjà fait l'objet de mesures très sévères en *Allemagne*. Un décret des autorités de Düsseldorf a interdit aux orchestres d'engager à titre permanent les fonctionnaires de la ville : ceux-ci doivent demander à leurs chefs hiérarchiques une autorisation spéciale afin de pouvoir jouer dans des cas exceptionnels.

Mais la concurrence la plus dangereuse pour les artistes et les musiciens est celle des troupes et orchestres d'amateurs dont l'activité artistique ne peut être réglementée comme celle des militaires et des fonctionnaires. Le moyen le plus sérieux préconisé par diverses organisations consisterait à généraliser l'institution de la licence professionnelle, déjà adoptée par l'Union des Artistes français et recommandée par l'Union Internationale des artistes de théâtre. La question de la licence professionnelle obligatoire est, à la vérité, assez délicate. Certaines associations considèrent qu'il est nécessaire de réglementer étroitement les professions et d'en faire de véritables corps de métier se rapprochant des guildes du Moyen Age. D'autres, au

(5) C.C.T.I., 4^e session, novembre 1933.

(6) Nous pouvons signaler en *France*, dans cet ordre d'idées, la décision prise par le Préfet de police de n'autoriser la participation de la musique des gardiens de la paix qu'aux concerts organisés soit dans les cérémonies officielles, soit dans les jardins et squares publics, et aux réunions données par les différentes œuvres de la Préfecture de police. (Note de la Préfecture de police communiquée à la presse parisienne et publiée le 26 novembre 1933).

nom de la liberté du travail, se refusent, au contraire, à apporter la moindre entrave à l'esprit créateur des artistes par l'obligation de passer des examens de valeur professionnelle. La C.I.T.I., après avoir étudié attentivement le problème, tant dans ses congrès de 1929 et 1930 que dans les réunions de son Conseil, s'est ralliée à un compromis : elle recommande l'établissement de licences professionnelles sous réserve que celles-ci soient délivrées par des commissions chargées simplement de constater la qualité de professionnel du travailleur intéressé, que ces commissions soient constituées sous la forme paritaire avec présidence d'un magistrat indépendant et que les débutants puissent cependant trouver du travail dans des conditions satisfaisantes (7).

En France, l'Union des Artistes a décidé, lors de son Congrès de mai 1931, d'entrer en rapports avec les directeurs de cinémas, les directeurs de tournées et la Société des auteurs, de prier cette dernière organisation de ne pas consentir de tarifs préférentiels aux sociétés d'amateurs, et d'interdire aux artistes professionnels détenteurs de la licence de collaborer sous une forme quelconque avec les troupes d'amateurs ne jouant pas dans un but entièrement désintéressé (8).

Sans aller jusqu'à la mise à l'index des amateurs, il semble que l'organisation rationnelle du placement rendrait leur concurrence beaucoup plus difficile. C'est ainsi que les orchestres des grands villes d'Italie ont émis le vœu d'obliger les entreprises de concert à engager les musiciens par le seul intermédiaire des bureaux de placement afin d'éviter toute concurrence clandestine et tout travail à salaire réduit. A cet effet, ces bureaux devraient avoir à leur disposition un « album professionnel » contenant une liste des musiciens de profession avec l'indication de leurs « qualifications techniques et artistiques » (9).

Une protection appréciable pourrait être également assurée aux artistes et musiciens par la stipulation de clauses très précises sur les conditions d'emploi dans les conventions collectives (10). Peut-être, aussi, serait-il bon de subordonner l'exercice de la profession à l'affiliation à un groupement professionnel. Ce système existe en Pologne où tous les artistes, pour pratiquer leur métier, doivent s'inscrire à l'Union des artistes en produisant des références ou des attestations d'écoles ou de conservatoires, ce qui oblige les directeurs à n'engager leur personnel que par l'intermédiaire du bureau de placement de l'Union (11). Cela pré-suppose, naturellement, l'existence d'organisations profession-

(7) V. C.I.T.I., Congrès de La Haye, 1929 (C.R. sténog. pp. 42-45) ; Conseil permanent, 16 février 1930 ; Congrès de Londres, 1930 (C.R. sténog. pp. 128-133).

(8) V. B.I.T. Inf. Soc. n° du 27 juillet 1931, p. 161.

(9) V. B.I.T. Inf. Soc. n° du 27 avril 1931, p. 150.

(10) Proposition des groupements belges, britanniques et tchèques au B.I.T.

(11) V. les déclarations de M. Woroniecki, délégué polonais, au Congrès de la C.I.T.I. de 1929 (C.R. sténog. op. cit. p. 31).

nelles très puissantes et l'acceptation par les intéressés du principe du syndicat obligatoire.

Comme il est cependant impossible d'éliminer totalement la concurrence des non-qualifiés, les professionnels auraient intérêt, croyons-nous, à conclure avec les amateurs une convention limitant à l'amiable l'étendue de leur concurrence, ainsi que l'a proposé l'Union des musiciens des pays du Nord (12).

C. Journalistes. —

L'amateurisme est en régression dans le journalisme depuis que les contrats collectifs ne permettent plus aux collaborateurs bénévoles de concurrencer sérieusement les journalistes professionnels. En *Autriche*, le contrat collectif de la presse viennoise interdit expressément la collaboration gratuite, sauf pour les journaux politiques (à condition d'ailleurs, qu'elle soit tolérée par les rédacteurs permanents de ces journaux) (13).

Toutes les réglementations du travail des journalistes contiennent, d'ailleurs, des dispositions relatives à leur sphère d'application. Est généralement considérée comme journaliste professionnel toute personne qui tire l'essentiel des ressources nécessaires à son existence de sa collaboration principale, régulière et rétribuée à un journal (14). En *Grande-Bretagne*, nul ne peut être titularisé journaliste s'il n'est âgé de 23 ans et n'a pas trois années de service. Des clauses très strictes se rencontrent dans la réglementation *italienne*. « Le présent contrat collectif, lit-on dans l'article 2, s'applique exclusivement aux journalistes juridiquement qualifiés aux termes du Décret royal du 22 février 1928, c'est-à-dire aux professionnels qui exercent le journalisme comme unique profession rétribuée depuis au moins 18 mois et sont inscrits dans la première catégorie du registre professionnel... Ceux qui cessent de faire du journalisme leur unique profession rétribuée perdront au moment même de la cessation de ce caractère professionnel unique tous les droits reconnus par le présent contrat ».

Pour reconnaître la qualité de professionnel du journaliste, les organisations ou les réglementations exigent l'inscription de l'intéressé sur un « registre professionnel ». Il en est ainsi, en particulier, en *Australie*, en *Suisse* et en *Italie*. Dans ce dernier pays, le registre, établi auprès des syndicats régionaux fascistes de journalistes contient trois listes concernant respectivement les

(12) Congrès de Stockholm, mai 1931.

(13) Il faut rapprocher de cette disposition l'article 3 du projet de contrat collectif des journalistes français qui est ainsi conçu (al. 2 et 3) :

« Les travaux de rédaction relevant de l'exercice de la profession ne peuvent être confiés à des personnes étrangères au journalisme sans être rémunérés ;

« Exception est faite pour les articles de discussion politique ou technique n'émanant pas de journalistes professionnels ».

(14) V. notamment le contrat de service normal allemand art. 1^{er} le contrat collectif de la presse viennoise (art. 3), le contrat collectif italien (art. 2) le décret-loi yougoslave de 1926 (art. 1^{er}).

journalistes professionnels, les stagiaires et les publicistes ; il est tenu par un Comité de cinq membres choisis parmi les journalistes par le Ministère de la Justice, d'accord avec les Ministres de l'Intérieur et des Corporations ; appel peut être fait des décisions de ce Comité à une Commission nommée par décret royal.

Afin de fournir au journaliste la possibilité de prouver sa qualité, certaines associations ont institué une carte d'identité. La Fédération Internationale des Journalistes, désireuse que la carte fasse foi hors du pays d'origine, a présenté en 1927 un type de carte internationale à la Conférence des experts de presse de la Société des Nations qui en a admis le principe. Il a été décidé à la VIII^e assemblée de son Comité exécutif (La Haye, octobre 1931) que cette carte serait établie pour tous les membres des associations fédérées ou adhérentes et conférerait à tous les journalistes voyageant à l'étranger les avantages conférés aux journalistes nationaux (15).

II. — LA PROTECTION CONTRE LA CONCURRENCE DES PROFESSIONNELS ETRANGERS. —

La plupart des pays ont édicté des mesures restrictives et mêmes prohibitives d'emploi des travailleurs étrangers, en raison du chômage croissant constaté dans les diverses professions. Cette attitude se comprend parfaitement dès lors que l'on envisage la lutte contre la concurrence du point de vue purement national, mais il faut bien reconnaître qu'elle ne résoud en rien le problème sur le plan international.

Parmi les intellectuels salariés (16) qui revendent une réglementation étroite de la concurrence étrangère nous retrouvons les ingénieurs et les exécutants du spectacle.

A. Ingénieurs. —

Les organisations d'ingénieurs des Etats industrialisés s'efforcent de réserver aux nationaux la majorité des emplois vacants.

Mais c'est surtout en France que les ingénieurs réclament une restriction très rigoureuse de l'emploi de collègues étrangers. D'après la loi du 11 août 1926 (17) l'office départemental

(15) V. *Bulletin de la Coopération Intellectuelle*, n° 10, novembre 1931, p. 513.

(16) Le même souci de protection nationale se rencontre chez les intellectuels « indépendants », en particulier dans la profession médicale. En France, une loi due à l'initiative du sénateur Armbruster et promulguée le 21 avril 1933 réglemente sévèrement l'accès des étrangers à la profession de médecin. L'exercice de la médecine est en principe interdit aux étrangers ; ne peuvent être dispensés de la nationalité française que les ressortissants des pays où les médecins français sont autorisés à exercer leur profession. — V. *J.O.* n° du 23 avril 1933, p. 4246.

(17) Aux termes de cette loi, il est interdit à toute personne d'employer un étranger non muni de la carte d'identité d'étranger délivrée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur et portant la mention « travailleur ». Cette carte n'est donnée au travailleur étranger que s'il est en possession d'un contrat de travail visé par le Ministre du Travail, ce visa n'étant accordé que si l'introduction dudit travailleur ne porte pas préjudice aux ouvriers français en chômage.

de placement ne peut refuser l'introduction d'un étranger que si le salaire proposé par l'employeur n'est pas « normal » ou s'il peut fournir un candidat français. Or les ingénieurs s'adressant rarement aux offices de placement, il paraissait assez difficile de les faire bénéficier des dispositions de la loi. C'est pourquoi sous l'impulsion de l'U.S.I.F. des Comités officieux d'ingénieurs furent créés auprès des services de placement pour les documenter ; cependant leur trop faible nombre et la nécessité pour les offices de répondre dans les quarante-huit heures aux demandes d'introduction des travailleurs étrangers ne permirent pas de faire jouer la loi d'une façon satisfaisante. Mais le 15 décembre 1930, au cours d'une réunion présidée par le Directeur du Travail au Ministère, à laquelle assistaient les délégués des principaux groupements d'ingénieurs, il fut décidé que les demandes d'introduction d'ingénieurs étrangers seraient centralisées au Service de la main-d'œuvre étrangère à Paris qui communiquerait aux groupements les offres d'emploi avec indication des conditions proposées. Les ingénieurs peuvent se prévaloir, d'autre part, de la loi du 10 août 1932 sur la protection de la main-d'œuvre nationale. L'article 1^{er} de cette loi fixe à 5 p. 100 la proportion maximum des travailleurs étrangers pouvant être employés dans les exploitations concédées ou affermées ou dans les marchés passés au nom de l'Etat, des départements, des communes et des établissements publics (18).

B. Exécutants du spectacle. —

L'admission des étrangers dans les professions d'artiste de théâtre et de musicien d'orchestre est soumise à des réglementations très strictes dans de nombreux pays. Certaines organisations professionnelles estiment même qu'il conviendrait de les renforcer dans un sens de plus en plus protectionniste.

Au Brésil, en Espagne, les musiciens voudraient qu'un séjour minimum de six mois fût imposé aux étrangers avant d'exercer leur profession. En France, la Fédération Nationale du Spectacle demandait, lors de son Congrès de mai 1930, qu'en aucun cas ne fût accordée aux établissements de spectacles, l'autorisation d'occuper plus de 10 p. 100 d'étrangers par catégorie de travailleurs, ce pourcentage devant être diminué en cas d'augmentation du chômage. Le décret du 13 mars 1933 pris en exécution de la loi du 10 août 1932 et du décret du 19 octobre 1932 relatifs à la protection de la main-d'œuvre lui a donné gain de cause en fixant à 10 p. 100 du personnel total de l'orchestre la proportion maximum des « musiciens étrangers susceptibles d'être employés dans les orchestres des hôtels, cafés, cabarets, restaurants et autres établissements de

(18) V. J.O. n° du 12 août 1932, p. 8.818.

vente de denrées alimentaires à consommer sur place ainsi que dans les bals et établissements de danse situés dans les départements de la Seine, Seine-et-Marne et Seine-et-Oise ». Ce texte a prévu, toutefois, que la proportion pourrait être portée à 30 p. 100 par le Ministre du Travail pour « les orchestres comprenant des musiciens jouant des instruments spéciaux étrangers, chantant eux-mêmes ou accompagnant d'autres artistes chantant en langue étrangère ou dont le remplacement par des musiciens français sera pratiquement impossible pour tout autre motif analogue ». Les dispositions sus-visées ont été rendues applicables par un décret en date du 12 août 1933 à six autres départements : Alpes-Maritimes, Charente-Inférieure, Haute-Savoie, Marne, Haut-Rhin et Indre-et-Loire (19).

Mentionnons enfin la circulaire adressée le 16 octobre 1933 par le Ministre de l'Education Nationale aux directeurs des théâtres nationaux pour les prier de ne plus jouer de pièces d'auteurs étrangers et de ne plus engager d'artistes hors de nos frontières sans l'en aviser spécialement.

L'entrée d'artistes étrangers a même été interdite en Pologne, en 1931, par le commissariat du gouvernement de la ville de Varsovie en vertu d'un arrêté du Président de la République relatif à la protection du marché du travail.

Par contre certains groupements d'artistes se sont formellement prononcés contre toute entrave à la liberté de migration, en particulier l'Association des musiciens autrichiens, la Fédération des artistes tchécoslovaques et l'Union internationale des Artistes de théâtre (20). Cela prouve que la question de la concurrence étrangère ne saurait être résolue par des mesures de restriction exagérée ou de rétorsion à l'égard de pays qui se sont déjà engagés dans cette voie. Elle est extrêmement délicate car elle oppose le souci légitime de la protection des travailleurs nationaux au « libre jeu des déplacements humains » et au « libre établissement économique » qui constituent « l'un des aspects des droits fondamentaux de l'individu » (21). Aussi est-il permis de penser que l'on devrait parvenir à des résultats plus satisfaisants par la méthode des ententes internationales que par celle des réglementations unilatérales.

§ 2. LA REPARTITION DIRIGEE DES TRAVAILLEURS

Nous savons que l'une des causes essentielles du chômage des intellectuels réside dans l'excès de travailleurs. Souvent, cet

(19) V. J.O. n° du 15 mars 1933, p. 2.588 ; n° du 24 août 1933, p. 9.118.

Un arrêté du Ministre du Travail en date du 10 août 1933 règle les formalités à accomplir par les établissements intéressés pour solliciter une dérogation à la limite de 10 p. 100. V. J.O. n° du 23 août 1933, p. 9.080.

(20) V. B.I.T. *Rapports à la C.C.T.I.*, 1929, sur le chômage des artistes et des musiciens ; *Inf. Soc.* n°s du 2 août 1930 ; 27 avril 1931 ; 27 juillet 1931 ; 7 septembre 1931 ; V. *Le Cétéiste*, n° de juillet 1930.

(21) Georges Scelle, *L'Organisation Internationale du Travail et le B.I.T.*, op. cit., p. 80.

excès n'est qu'apparent et une répartition bien étudiée des travailleurs entre les diverses régions peut parfois suffire à obvier au chômage. Le placement dans le cadre national, en rapprochant la demande de l'offre des services et en facilitant la mobilité du travail est un régulateur précieux de l'emploi qu'il importe de développer et de perfectionner au mieux des intérêts des travailleurs et de la collectivité. Mais quand la demande de travail dépasse considérablement le nombre d'emplois à pourvoir dans un pays, l'adaptation des travailleurs à une activité autre que celle qu'ils exerçaient primitivement s'avère extrêmement difficile, du moins pour la majorité des intellectuels et l'émigration peut devenir alors pour eux une nécessité : ainsi se trouve posé le problème du placement international.

D'autre part, parallèlement à une amélioration de la répartition territoriale, l'encombrement constaté dans la plupart des métiers, notamment des carrières intellectuelles, montre combien il est urgent de réaliser un équilibre relatif entre les différentes professions.

Il apparaît donc de plus en plus indispensable de substituer à la répartition anarchique des travailleurs une répartition rationnellement organisée sur le triple plan national, international et professionnel, une répartition, en un mot, vraiment « *dirigée* ».

1° LE PLACEMENT NATIONAL

La répartition des travailleurs à l'intérieur de la nation se fait soit par des offices publics, soit par des organisations privées, soit par des institutions de collaboration entre le placement public et le placement privé. Les intellectuels salariés, sauf les artistes, ont longtemps répugné à s'adresser aux bureaux de placement, mais la crise économique et le chômage ont balayé beaucoup de préjugés. Certes, le placement par relations personnelles est encore très en faveur mais la difficulté croissante de trouver des emplois contraint fréquemment les travailleurs intellectuels à s'adresser aux organismes syndicaux et même aux organismes publics (1).

I. — LE PLACEMENT PUBLIC. —

Les bureaux publics sont compétents, en principe, pour le placement de tous les travailleurs, mais comme leur création, pour la plupart, remonte à une époque où les législations du travail ne se souciaient que du sort des ouvriers de l'industrie, leurs opérations, jusqu'aux premières années de l'après-guerre, concernaient très rarement les travailleurs intellectuels. Toute-

(1) « En 1932, l'Office départemental de placement de la Seine n'a pas enregistré moins de 5.054 demandes dont 386 de bacheliers et 114 de licenciés ou de docteurs. Nombreux sont les titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur qui sollicitent vainement un emploi d'auxiliaire ». Stéphane Lauzanne, *La surproduction intellectuelle du globe*. (Le Matin, n° du 18 août 1933).

fois, sous la poussée du syndicalisme de ces salariés et devant les proportions inquiétantes prises par le chômage, quelques pays ont explicitement étendu la compétence de leurs offices publics aux intellectuels et ont même créé, pour certaines professions, des organismes spéciaux contrôlés par des Commissions paritaires.

En *Allemagne*, la loi fédérale du 22 juin 1922 (2) sur la coordination des bureaux de placement a prévu pour les professions intellectuelles la création de services techniques spéciaux relevant des offices de placement de l'Etat. Dès 1920 le bureau public de Hambourg comptait une section pour le placement des artistes ; son exemple a été suivi par les villes de Berlin, Leipzig, Munich.

En *France*, le placement des intellectuels n'est vraiment organisé qu'au sein de l'Office départemental de placement de la Seine qui a institué, en 1919, un service des techniciens et des employés, en 1922, une agence spéciale pour les artistes dénommée « Agence Officielle du spectacle » et, en 1926, un service du personnel des pharmacies. Le *service des techniciens et employés* groupe des professions très diverses, en particulier les professions libérales ; il a déjà donné des résultats intéressants, mais sa spécialisation est encore très insuffisante (3). Quant au *service du personnel des pharmacies*, il est chargé du placement des préparateurs, des garçons de laboratoires et des conditionneuses, travailleurs parmi lesquels se trouvent beaucoup d'intellectuels, mais le nombre des placements effectués est assez faible en raison de la rareté de l'offre et de la surabondance de demandes d'emploi. (4).

L'*Agence Officielle du Spectacle*, divisée en trois sections professionnelles concernant respectivement les artistes lyriques et dramatiques, les artistes de music-hall et de cinéma, et les artistes musiciens, est gérée par une Commission de huit directeurs et de huit artistes présidée par un Conseiller de Préfecture de la Seine. Son activité est considérable. Le total annuel des placements, après avoir suivi une courbe ascendante de 1923 à 1927, a quelque peu décliné de 1928 à 1932, mais le total général de la deuxième période est légèrement supérieur à celui de la première comme l'indique la statistique suivante :

Années	Placements	Années	Placements
1923	1 256	1928	3 424
1924	2 139	1929	3 320
1925	2 810	1930	3 156
1926	3 506	1931	2 762
1927	3 664	1932	2 242
Total : 13.425		Total : 14.904	

(2) R.I.F. *Série législative*, 1922, All. 3.

(3) V. H. Lhoumeau, op. cit. pp. 158-162.

(4) Id. op. cit. p. 150.

Pour les années comprises entre 1928 et 1932 les résultats obtenus par l'Agence Officielle dans le placement de chaque catégorie d'artistes nous sont donnés par le tableau suivant :

		1928	1929	1930	1931	1932
<i>Artistes lyriques et dramatiques</i>	D. d'empl.	5.092	4.924	5.062	5.574	5 583
	O. d'empl.	1.552	1.549	1.418	1.066	771
	Placem.	1.398	1.426	1 348	988	757
<i>Musiciens</i>	D. d'empl.	4.379	4.314	5.286	4.351	3.952
	O. d'empl.	1.023	764	743	524	412
	Placem.	841	613	614	450	331
<i>Artistes de music-hall</i>	D. d'empl.	7.462	5.806	5.585	5.853	5.473
	O. d'empl.	1.133	1.294	1.059	1.277	1.194
	Placem.	1.115	1.281	1.054	1.277	1.149
<i>Artistes de cinéma</i>	D. d'empl.	3.424	»	983	1.011	1.133
	O. d'empl.	261	»	147	65	6
	Placem.	70	»	140	47	6

L'examen de ces statistiques (5) montre que le décalage entre la demande et l'offre s'accroît sensiblement à mesure que l'on passe des artistes lyriques et dramatiques aux musiciens, aux artistes de music-hall et aux artistes de cinéma, mais que le placement, par contre, suit l'offre de très près, jusqu'à coïncider parfois avec elle ainsi qu'il ressort des chiffres se rapportant aux artistes de music-hall pour l'année 1931.

Les opérations de placement des offices publics des autres départements sont beaucoup moins importantes, Paris étant le plus grand centre artistique de notre pays.

Au Japon, le placement public a été amélioré en faveur des travailleurs intellectuels ; en 1926, le gouvernement a même institué pour eux des bureaux spéciaux (6). Aux Pays-Bas c'est le bureau de placement de l'office d'orientation professionnelle de l'Etat qui s'occupe des intellectuels (7). Notons enfin qu'en Pologne, un arrêté du Ministre du Travail et de l'Assistance sociale du 5 juillet 1926 oblige les employeurs ayant plus de cinq employés à leur service à indiquer aux bureaux de placement publics, dans un délai de trois jours, les places qui se trouvent vacantes dans leurs entreprises pour les travailleurs intellectuels comme pour les travailleurs manuels. Dans ce pays, la proportion des placements d'intellectuels par rapport aux demandes d'emploi atteignait 16,8 p. 100 en 1927 ; mais les travailleurs intellectuels négligeant de plus en plus de s'inscrire

(5) Les chiffres que nous citons nous ont été communiqués directement par M. Brémont-Philbée, Directeur de l'Agence Officielle du Spectacle.

Pour la période 1923-1927, V. *Rapport de l'Office départemental de placement de la Seine*, 1927, p. 46.

(6) V.B.I.T. *Inf. S.c.* vol. XVIII, 1926, n° 1, p. 35 ; n° 8, p. 378 ; vol. XXI, 1927, n° 7, p. 108.

(7) V. B.I.T. *Les conditions de vie des ingénieurs et des chimistes*, op. cit. p. 35.

dans les bureaux publics, la porportion est tombée à 5,4 p. 100 en 1931 (8).

Dans tous les pays que nous venons de citer, le placement public coexiste avec le placement privé. Mais, en U.R.S.S. et en Italie, toute forme d'intermédiaire a été supprimée (9).

En *Russie soviétique* l'article 5 du Code du travail du 9 novembre 1922 attribue le monopole de placement aux représentants du Commissariat du travail et l'arrêté du 15 décembre 1930 contraint toutes les entreprises à s'adresser, en principe, aux « offices de personnel ».

Le placement est régi, en *Italie*, par l'article XXIII de la Charte du Travail du 21 avril 1927 et le décret royal du 27 mars 1928 portant réglementation nationale de la demande et de l'offre de travail, modifié par le décret du 9 décembre 1929. Les bureaux, entièrement gratuits, sont créés par décret du Ministre des Corporations auprès des syndicats de travailleurs, lesquels, nous le savons, sont de véritables institutions de droit public. Chacun d'eux est administré par une Commission, présidée par le Secrétaire du Parti national fasciste et composée, sur la base paritaire, des représentants des syndicats intéressés d'employeurs et de travailleurs. Ces représentants, dont le nombre est fixé par le décret de constitution, sont nommés directement par les syndicats sous réserve de ratification par les corporations compétentes (art. 2 décr. 27 mars 1928). Les attributions de la Commission administrative se rapportent à l'orientation, au contrôle et au fonctionnement de l'activité du bureau en conformité des prescriptions reçues (art. 3). Les préposés au placement, responsables vis-à-vis de la Commission, sont choisis par celle-ci parmi les dirigeants des organisations syndicales des travailleurs intéressés (art. 4). En cas de fonctionnement irrégulier du bureau, le Ministre des Corporations, de concert avec le Ministre de l'Economie Nationale et après avis de la « section du travail et de la prévoyance sociale des conseils provinciaux de l'Economie » a la faculté de dissoudre la Commission et de nommer un commissaire (art. 9). Sur la base de ce décret, la « Confédération nationale des syndicats fascistes des personnes exerçant une profession libérale et des artistes » a institué, en octobre 1929, un bureau de placement paritaire comprenant une section technique pour chaque branche d'activité intellectuelle.

II. — LE PLACEMENT PRIVE. —

D'après ce qui précède, nous pouvons constater que le placement public des intellectuels est encore inexistant dans beau-

(8) V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. xx, 1926, n° 4, p. 205 ; vol. XLVI, 1933, n° 13, p. 482.

(9) Des pénalités très sévères ont été édictées en Italie pour assurer l'application de la législation. Aux termes de l'article 2, alinéa 1, du décret royal du 29 mars 1928 : « l'employeur qui engage du personnel en chômage non inscrit aux bureaux de placement ou qui l'engage par des intermédiaires, est puni d'une amende de 50 à 300 liras pour chaque travailleur illégalement employé avec un maximum de 3.000 liras ».

coup de pays. La plupart des placements de ces travailleurs se font soit par relations personnelles, soit par les soins d'offices créés par les organisations professionnelles, soit par l'intermédiaire d'agences privées.

A. *Le placement par relations.* —

Ce mode de placement est très fréquent. On le rencontre surtout chez les ingénieurs et les journalistes. Au lieu de recourir aux offices publics ou aux bureaux des associations ou syndicats de leur profession, ces intellectuels préfèrent s'adresser à des personnes amies jouissant d'une certaine influence ou à d'anciens professeurs, dans l'espoir d'obtenir grâce à leurs conseils ou recommandations des places en rapport avec leurs capacités.

B. *Le placement par les organisations professionnelles.* —

Dans tous les pays les groupements professionnels s'occupent en général du placement de leurs adhérents. Leurs organismes sont soit purement syndicaux, soit paritaires. Certaines organisations possèdent même des journaux ou des revues comportant des rubriques entièrement consacrées aux offres et demandes d'emploi (10).

C. *Le placement par les agences privées.* —

Tandis que les opérations des associations amicales ou des bureaux professionnels sont absolument désintéressées (11), celles des agences privées revêtent un caractère commercial. En vérité, les intellectuels salariés recourent rarement à leur intermédiaire ; les artistes de spectacles, cependant, sont souvent encore dans

(10) Parmi les principales institutions professionnelles qui s'intéressent au placement, nous citerons :

a) chez les ingénieurs : en Allemagne, l'Union allemande des ingénieurs et architectes ; au Danemark, la Société des ingénieurs danois ; en Grande-Bretagne, la « Society of technical engineers » ; en Hongrie, l'Association nationale des ingénieurs ; en Suisse, le service technique de placement institué à Zurich par la Société suisse des ingénieurs et architectes, l'Union suisse des techniciens, la Société des anciens polytechniciens et l'Association amicale des anciens élèves de l'école d'ingénieurs de Lausanne ; aux Etats-Unis, l'« Engineering Societies Employment Service » et l'office de l'« American association of Engineers » ;

b) chez les artistes : en Allemagne, l'Office de placement paritaire de la scène allemande, fondé en 1921 et entretenu par l'Association allemande du Théâtre et l'Association coopérative des artistes de théâtre ; le bureau de placement des choristes et du personnel des ballets ; le bureau central de placement des musiciens ; enfin, depuis le 1^{er} avril 1930, l'organisation paritaire pour le placement des artistes des music-halls et des cirques, mise sur pied à Berlin par la Fédération Internationale des directeurs de variétés et la Loge internationale des artistes de variétés ; en Belgique, la Bourse du Travail de Bruxelles des syndicats de musiciens et d'artistes de music-hall ; aux Etats-Unis, la « Chorus Equity Association of America » et l'« Association of Motion Picture Producers » ; en Grande-Bretagne, le service du « Film Artists' Guild » ; en Hongrie, le bureau de l'Association nationale des musiciens ; en Pologne, le bureau de l'Union des artistes polonais ; en Yougoslavie, le brevet de placement « privilégié » de la Fédération des artistes qui fonctionne depuis le 1^{er} janvier 1931.

Chez les journalistes, toutes les associations de presse se préoccupent de procurer de l'emploi.

(11) Les taxes perçues parfois par les organismes paritaires ou les bureaux syndicaux sont peu élevées et servent uniquement à couvrir leurs frais de fonctionnement.

l'obligation d'y faire appel et de se soumettre à leurs conditions car, dans certains pays, ces organisations ont acquis une puissance considérable. Les abus auxquels a donné lieu le système des agences payantes ont amené la plupart des pays à édicter des réglementations sévères. Mais ces mesures sont apparues nettement insuffisantes. Aussi quelques législations sont-elles entrées dans la voie de l'interdiction. Leur exemple ne va pas tarder, d'ailleurs, à être suivi, le principe de la suppression des bureaux payants ayant été voté par la Conférence du Travail de 1933. Nous nous limiterons à la question des agences théâtrales.

a) *Les abus des agences payantes de placement des artistes.* —

Les reproches adressés aux agences payantes sont multiples. Parmi les faits qui leur ont été et leur sont encore le plus fréquemment imputés, nous devons signaler, en premier lieu, la perception de commissions exagérées, variant, en général, entre 5 et 10 et même 15 p. 100 des salaires. C'est ainsi qu'en *Grande-Bretagne* et dans l'*Irlande du Nord* les agents perçoivent souvent leur commission sur le total des appointements touchés, quelle que soit la durée de l'engagement, obligeant les acteurs à leur payer un dixième de leur gain chaque semaine pendant des mois ou même des années (12). Dans l'*Etat libre d'Irlande*, les artistes doivent même payer, en plus d'une taxe de 10 p. 100 sur leur salaire (13), un « droit d'inscription de 2 shillings 6 pence. En *Belgique*, en *Hongrie*, aux *Etats-Unis* les exécutants du spectacle se plaignent également du taux des tarifs. Nous verrons plus loin qu'en *France* la réglementation manque pratiquement son but et que les taxes, théoriquement à la charge des employeurs, sont, en fait, payées par les artistes.

Les prétentions des agences seraient certainement moins excessives si les directeurs de théâtre se décidaient à s'adresser de préférence aux offices paritaires publics ou services des organisations d'artistes. Mais il a été prouvé que les agences partagent parfois avec les directeurs, sous forme de ristournes, les commissions perçues. Les bénéfices qu'elles ont ainsi accumulé leur permettent de faire figure de banquiers et beaucoup de directeurs, pour faire fonctionner leur entreprise, sont obligés de leur emprunter des capitaux à court terme à un taux assez élevé (14). Quelquefois aussi, les agences appartiennent aux directeurs eux-mêmes et les artistes qui veulent un engagement doivent accepter toutes leurs conditions.

Un autre abus des agences payantes réside dans la situation

(12) V. B.I.T. *Rapport gris sur la suppression des bureaux de placement payants*, Genève, 1932, p. 84.

(13) L'employeur est tenu, en outre, de verser à l'agent une commission de 5 p. 100 sur les appointements payés à l'artiste (B.I.T. op. cit. p. 90).

(14) V. B.I.T. *Rapport à la 1^{re} session de la C.C.T.I.*, 1928, sur le *placement des artistes*. (Revue Internationale du Travail, n° d'octobre-novembre 1928).

de subordination juridique et morale imposée aux artistes, soit que ceux-ci se trouvent contraints de signer des contrats de longue durée qui continuent à les lier après une rupture avant terme, soit qu'ils ne puissent changer d'employeur sans crainte d'être victimes d'une véritable mise à l'index par le Consortium des agences.

Enfin, dans quelques pays, en Belgique notamment, on a découvert que certaines agences étaient utilisées à des fins immorales, traite des blanches ou proxénétisme (15).

Aussi conçoit-on aisément qu'une réaction vigoureuse s'imposât contre toutes ces tares.

b) *La lutte contre les abus.* —

Divers pays ont adopté des réglementations plus ou moins sévères et certains ont même totalement supprimé les agences commerciales.

1. LES LEGISLATIONS RESTRICTIVES (16).

La réglementation française. —

Les premières mesures importantes ont été prises dans le département de la Seine par la Préfecture de police. Une ordonnance préfectorale en date du 3 décembre 1920 a édicté une réglementation étroite des conditions de perception des commissions par les agents et par les employeurs. En vertu de ce texte, l'agence ne peut récupérer les droits de placement que si elle a contribué elle-même à l'opération ; elle ne peut exiger de rétribution supplémentaire et il lui est interdit de consentir aux entrepreneurs de spectacles une ristourne. Quant à ceux-ci, interdiction leur est faite, lorsqu'ils engagent directement leurs artistes, de prélever un droit de placement sur les salaires ; il en est de même pour les directeurs qui, titulaires d'une agence, engagent des artistes pour leur propre compte. En outre les ordonnances de police du 9 juin 1925 et 30 novembre 1929 ont fixé un taux minimum basé sur un pourcentage du salaire et variable selon le montant de la rémunération.

Mais ces mesures ne s'appliquaient qu'à une partie du territoire français et l'article 98 du Code du Travail refusait aux artistes le bénéfice du droit commun en matière de placement en stipulant que les articles 81 (interdiction pour les hôteliers, logeurs, etc., de tenir un bureau de placement) et 91 (mise à la charge des employeurs des taxes de placement prélevées par

(15) B.I.T. Ibid. p. 647.

(16) *Autriche* (lois du 5 février 1907 et du 21 juillet 1925) ; *Canada* (provinces d'Ontario et de Québec) ; *Danemark* (loi du 1^{er} avril 1891) ; *France* (livre I, titre V, art. 79 à 98 du Code du Travail de 1910, amendé par les lois du 16 mars 1928 et du 19 juillet 1928 ; ordonnances de la Préfecture de Police de la Seine du 3 décembre 1920, du 9 juin 1925 et du 30 novembre 1929) ; *Grande-Bretagne* et *Irlande du Nord* (réglementations locales) ; *Hongrie* (loi XVII de 1884 modifiée par la loi XII de 1922) ; *Pays-Bas* (loi du 20 décembre 1930) ; *Pologne* (loi du 21 octobre 1931) ; *Suisse* (réglementations cantonales) ; *Etats-Unis* (réglementations dans 40 Etats).

les agences commerciales) ne s'appliquaient pas aux agences lyriques et aux agences pour cirques et music-halls. La loi du 16 mars 1928 a supprimé pour les artistes cette législation d'exception. Mais, en pratique, les abus des agences payantes n'ont pas cessé en ce qui concerne la perception des commissions, et les artistes sont encore plus exploités qu'auparavant. Les directeurs, tenus par la loi de payer les droits de placement, diminuent, en effet, d'une somme équivalente les salaires des artistes, et ces travailleurs, par crainte d'un boycottage de toutes les agences, acceptent de verser de la main à la main à l'agence qui les engage la commission dont la loi les a déchargés, payant ainsi deux fois la « faveur » du placement « *gratuit* » auquel ils ont droit ! (17).

À l'étranger, les dispositions réglementaires les plus intéressantes ont été prises en Grande-Bretagne et dans l'Irlande du Nord.

La réglementation britannique. —

En Grande-Bretagne, les agences de spectacles sont régies par des règlements assez stricts dont le plus important est celui en vigueur dans le Comté de Londres, le *London County Council (General Power's) Act (Part III)* (18). Ce texte soumet à des conditions très rigoureuses l'ouverture, l'activité et le contrôle des agences commerciales. Pour ouvrir une agence, il est nécessaire d'obtenir des autorités compétentes une licence, renouvelable chaque année. Cette licence peut être refusée aux personnes âgées de moins de 21 ans ainsi qu'à celles qui ne semblent pas suffisamment qualifiées ou qui ne justifient pas de locaux convenables. L'avis d'ouverture doit être publié dans les organes professionnels énumérés par le règlement.

Quant aux opérations de placement, l'agence est tenue d'informer ses clients, par écrit avant l'engagement ou par affiche dans les locaux, des tarifs appliqués, ceux-ci devant être communiqués aux autorités de contrôle dans les sept jours qui suivent l'ouverture. En outre, la préférence doit être donnée aux demandes ou aux offres d'emploi inscrites sur les registres avant de les indiquer par voie d'annonce.

Le contrôle est effectué par un Comité de surveillance qui a le droit de vérifier à tout moment les livres et documents de l'agence.

Ces dispositions ont atténué un grand nombre d'abus, mais les milieux d'artistes préféreraient une réglementation uniforme

(17) V. B.I.T. Rapport à la 2^e session de la C.C.T.I., 1920, sur le placement des artistes (Communication de l'Union des Artistes au B.I.T.) p. 25 ; C.I.T.I. Rapport de M. Cornelissen au Congrès de La Haye, 1929, sur le placement des artistes (C.R. sténogr. p. 46).

(18) De semblables règlements sont intervenus dans les Comtés de Middlesex et de Surrey, dans les villes de Liverpool, Leeds, Manchester, Sheffield, Cardiff, Belfast, et dans les districts urbains de Bootle et Guildford.

pour tous les pays. Un premier pas a été fait dans cette voie par le Parlement qui a adopté en 1925, sous le nom de « *Theatrical Employers Registration Act* » une loi instituant pour les entrepreneurs de spectacles l'obligation de figurer sur un registre spécial. On pensait ainsi supprimer les « régisseurs marrons », mais ce résultat ne fut pas atteint et un nouveau texte amendant celui de 1925 fut voté en 1928 (*Theatrical Employers Registration Amendment Act*) sans plus de succès, d'ailleurs. Les associations d'artistes préconisent une réglementation plus rigoureuse des conditions de délivrance des licences. Un projet de loi instituant un système uniforme d'autorisation pour tous les bureaux payants et permettant aux autorités locales de limiter les droits perçus (*Agencies and Registries Bill*) a été déposé en mars 1928 (19).

2. LES LEGISLATIONS PROHIBITIVES.

Les réglementations, si étroites qu'elles soient, sont insuffisantes, avons-nous vu, à prévenir efficacement les abus, les agences parvenant toujours par des moyens indirects à tourner les prescriptions qui les visent et même à en tirer profit (20). C'est pourquoi s'impose une solution plus radicale, qui a déjà été adoptée par plusieurs pays (21) et a fait récemment l'objet d'un projet de convention internationale : la suppression des agences payantes.

Nous ne reviendrons pas sur la législation italienne dont nous avons indiqué les grandes lignes à propos du placement public, mais nous devons dire quelques mots des dispositions en vigueur en Allemagne. Dans ce pays, la suppression des bureaux payants, ordonnée sur une base nationale en vertu de la loi du 22 juillet 1922, a été maintenue par la loi du 16 juillet 1927 sur le placement et l'assurance-chômage, laquelle devait porter effet du 1^{er} janvier 1931. Cette date a été maintenue pour les agences s'occupant du placement des artistes de music-hall et de théâtre, des choristes, danseurs et musiciens d'orchestre, mais un amendement en date du 19 décembre 1930 a accordé

19) V. B.I.T. *Rapport à la C.C.T.I.*, 1928, op. cit. pp. 654-656 ; *Rapp. à la C.C.T.I.*, 1929, op. cit. p. 26 ; *Rapport gris à la Conférence de 1932*, op. cit. p. 70.

(20) Nous avons déjà montré comment certaines agences françaises, depuis la loi du 16 mars 1928, arrivaient à toucher une double commission. Le rapport soumis par le B.I.T. à la première session de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels nous apprend, d'autre part, que, pour se soustraire à l'application de l'ordonnance du préfet de police du 9 juin 1925 sur les taux des droits de placement, une des agences les plus importantes de Paris affirmait être devenue succursale de la maison principale, sise à Bruxelles, afin de majorer ses tarifs en tirant prétexte d'un pseudo-intermédiaire belge. V. B.I.T. *Rapp.* cit. op. cit. p. 653.

(21) Allemagne (lois du 22 juillet 1922 et du 16 juillet 1927) ; Bulgarie (loi du 22 avril 1925) ; Canada (Alberta, Colombie britannique, Manitoba, Nouvelle-Ecosse, Saskatchewan) ; Chili (Code du travail de 1931) ; Ville libre de Dantzig (loi du 27 juin 1930) ; Italie (décrets du 29 mars 1928 et du 9 décembre 1929) ; Luxembourg (lois du 2 mai et du 21 août 1913).

aux « agences de concerts et de conférences d'un niveau artistique ou scientifique supérieur » le droit de fonctionner jusqu'à nouvel ordre. Le Ministre du Travail a la faculté de supprimer ces agences moyennant un préavis d'un an au moins après consultation du Conseil d'administration de l'Institut fédéral de placement et d'assurance-chômage, de renouveler leurs autorisations ou d'accorder l'ouverture de nouvelles agences (22).

c) *L'O.I.T. et la suppression des bureaux de placement payants.*

Dès sa première session (Washington, 1919) la Conférence Internationale du Travail adopta un projet de convention prévoyant la création par tous les Etats membres de l'O.I.T. d'un système de bureaux publics de placement gratuit (art. 2) et une recommandation proposant à chaque membre de prendre des mesures pour interdire la création de bureaux de placement payants ou d'entreprises commerciales de placement, et pour subordonner le fonctionnement des bureaux alors existants — lesquels devaient être supprimés dès que possible — à l'octroi de licences délivrées par le Gouvernement (art. 1^{er}). Mais si l'institution du placement gratuit qui, à l'époque, existait déjà à peu près partout, ne présentait pas de difficultés, il n'en était pas de même pour la suppression des agences payantes dont certaines avaient acquis une puissance à laquelle la majeure partie des Gouvernements n'osaient toucher. Devant les abus révoltants dont ils souffraient, les travailleurs intellectuels du spectacle décidèrent d'entreprendre dans les divers pays une campagne énergique qui eut son écho au Congrès de la C.I.T.I. de 1928 et à la première session de la Commission Consultative du B.I.T.

Le Congrès de Vienne, s'appuyant sur ce principe, énoncé par l'article 427 du Traité de Versailles, que « le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise ou un article de commerce », exprima l'avis qu'il convenait de supprimer les agences commerciales de placement pour artistes dans le plus bref délai possible et, en attendant leur suppression, de les soumettre à un contrôle rigoureux. A cet effet il suggéra des démarches du B.I.T. auprès des divers Gouvernements pour leur rappeler les termes de l'article 2 de la convention et de l'article premier de la recommandation de Washington concernant le chômage ainsi qu'une intervention des C.T.I. nationales auprès de leurs Gouvernements respectifs et des négociations entre les organisations professionnelles d'artistes et de directeurs de théâtre en vue d'une action commune.

D'autre part les travailleurs intellectuels avaient obtenu que la question du placement des artistes fût portée à l'ordre du jour de la première session de la Commission Consultative.

(22) V. B.I.T. *Rapport gris*, op. cit. p. 38.

Le B.I.T. avait préparé un rapport et un ample débat eut lieu à Genève sur le projet de résolution de la C.I.T.I. déposé par M. Gallié. Mais la Commission estima qu'elle ne pouvait se prononcer sans prendre l'avis des employeurs et que l'enquête du Bureau devait s'étendre aux exécutants du spectacle en général. L'année suivante (1929), à son Congrès de La Haye, la C.I.T.I. étudia de nouveau la question et souhaita que le B.I.T. obtînt l'application aux exécutants du spectacle des textes de Washington, en insistant spécialement sur « la nécessité d'une collaboration très étroite entre les fonctionnaires des agences officielles et les groupements professionnels. La Commission Consultative, saisie d'une nouvelle enquête du B.I.T. sur l'opinion des directeurs de spectacles, des agents de placement et des artistes, ne put encore, à sa deuxième session, aboutir à une résolution unanime. Elle se borna à résumer les desiderata des travailleurs intellectuels et des employeurs, les premiers demandant le rappel aux Etats membres des décisions de Washington et la communication aux Gouvernements des deux rapport du B.I.T. ; les seconds, la continuation de l'enquête du B.I.T. auprès des entrepreneurs de spectacles et des agents.

Le Conseil d'administration du Bureau donna toutefois une première satisfaction aux intellectuels en décidant, lors de son examen des décisions de la Commission à sa 49^e session d'introduire, dans le formulaire adressé chaque année aux Gouvernements pour l'établissement des rapports à fournir en exécution de l'article 409 du Traité, une question relative à l'application aux artistes de la Convention de Washington.

C'est alors que le représentant de l'Allemagne proposa de transformer en convention l'article 1^{er} de la recommandation de Washington. Le Conseil, conformément au règlement, invita le B.I.T. à préparer un exposé de la législation et de la pratique en la matière et, au cours de sa session suivante (50^e session, octobre 1930) décida d'inscrire la question à l'ordre du jour de la 16^e session (1932) de la Conférence. Celle-ci, saisie d'un rapport gris du B.I.T., établit un certain nombre de points qui donnèrent lieu à la rédaction d'un questionnaire et, à sa 17^e session (1933) adopta, par 91 voix contre 20, un projet de convention et, par 92 contre 7, une recommandation sur la suppression des bureaux payants (23).

Le projet de convention donne tout d'abord une définition du « bureau de placement payant ». Aux termes de l'article 1^{er} cette expression désigne « les bureaux de placement à fin lucra-

(23) Pour la première fois les Etats-Unis se sont associés aux travaux de la Conférence du Travail en désignant quatre observateurs officiels. Lors de la discussion générale du projet de convention, M. Stead a annoncé qu'une nouvelle loi prévoyant l'institution d'un système national de placement public avait été récemment votée par le Congrès.

tive » (24) et « les bureaux de placement à fin non lucrative, c'est-à-dire les services de placement des sociétés, institutions, agences ou autres organisations qui, tout en ne poursuivant pas un profit matériel, perçoivent de l'employeur ou du travailleur, pour lesdits services, un droit d'entrée, une cotisation ou une rémunération quelconque » (25).

Les seuls bureaux de placement qui devront être supprimés — dans un délai de trois années à partir de l'entrée en vigueur, pour chaque membre, de la convention — sont les *bureaux à fin lucrative* (art. 2). Pendant le délai imparti pour cette suppression il ne sera pas établi de nouveaux bureaux et les bureaux existants devront être soumis au contrôle de l'autorité compétente qui réglera les tarifs de leurs taxes. L'article 3 prévoit l'accord de certaines dérogations aux dispositions de l'article 2, après consultation des autorités patronales et ouvrières intéressées, mais seulement à des « bureaux affectés au placement de catégories de travailleurs nettement désignés par la législation nationale et appartenant à des professions dans lesquelles le placement s'effectue dans des conditions spéciales de nature à justifier la dérogation » ; ces bureaux, assujettis au contrôle, devront posséder une licence annuelle renouvelable pendant dix ans au plus.

Quant aux bureaux payants à fin non lucrative, leur activité est réglementée par l'article 4. Ils devront posséder une autorisation de l'autorité compétente, se soumettre au contrôle de cette dernière qui fixera le tarif de leur rémunération « en tenant strictement compte des frais encourus » et demander la permission de placer ou de recruter des travailleurs à l'étranger lorsque ces opérations seront effectuées par application d'un accord entre les intéressés.

La distinction établie par le projet de convention entre les bureaux à fin lucrative et les bureaux à fin non lucrative donne satisfaction aux travailleurs et notamment aux intellectuels car elle permet de sauvegarder l'existence des bureaux créés par les organisations professionnelles. La modique cotisation payée par le travailleur au service de placement de son syndicat pour coopérer à son fonctionnement ne saurait être comparée aux

(24) « Cette disposition, précise l'article 1^{er}, ne s'applique pas aux journaux et autres publications, sauf à ceux dont l'objet exclusif ou principal est d'agir comme intermédiaires entre employeurs et travailleurs ».

(25) La rédaction primitive de cette dernière phrase ne visait pas les seuls services de placement des sociétés, institutions ou agences, mais la structure même de ces organisations privées. Le texte définitif reprend un amendement de M. Bonnet, conseiller technique patronal de la délégation française, qui démontra à la Conférence que si, par exemple, une association d'ingénieurs possède un service de placement fonctionnant moyennant une modeste contribution des bénéficiaires, ce n'est pas cette association qui doit être considérée comme organe de placement mais seulement son service de placement.

V. Conférence Internationale du Travail, 17^e session, juin 1933 : *Compte rendu provisoire* n° 29, annexes, pp. 1 à VIII.

taxes prélevées par les agences qui considèrent le placement comme un fructueux commerce. En recommandant la suppression des bureaux payants ou des entreprises commerciales, la Conférence de Washington voulait surtout mettre un terme aux abus des agences privées ; en tout cas, le critérium du projet adopté par la convention de 1933 précise utilement la façon dont il faut interpréter la recommandation de 1919. Les bureaux payants à fin non lucrative, soumis à un sérieux contrôle, doivent donc être assimilés aux bureaux gratuits privés et rien ne s'oppose à ce qu'ils soient compris dans les mesures de coordination nationales prévues par l'article 2 de la Convention de 1919 pour les opérations des bureaux gratuits publics et privés.

Les intellectuels ont eu aussi la satisfaction de voir prise en considération, dans la recommandation adoptée à Genève, une autre de leurs revendications qui consiste dans la création de sections spéciales pour les intellectuels salariés au sein des offices publics de placement (26). La spécialisation des services dans les bureaux publics est très désirable car elle faciliterait le placement de certaines catégories d'intellectuels qui, souvent, hésitent à s'adresser à des organismes vis-à-vis desquels ils se sentent complètement étrangers. Elle constituerait également une excellente réplique à l'argument de l'incapacité bureaucratique complaisamment invoqué par les agences payantes. Les résultats obtenus, en France, par l'Agence officielle du spectacle, en Allemagne, par les sections artistiques des bureaux publics de Berlin, Hambourg, Leipzig et Munich, prouvent que les institutions publiques de placement sont parfaitement capables de s'adapter aux besoins spéciaux de la profession d'artiste en particulier et des professions intellectuelles en général.

III. — LA COLLABORATION DU PLACEMENT PUBLIC ET DU PLACEMENT PRIVE NON LUCRATIF. —

L'organisation rationnelle du placement dans un pays exige qu'une étroite collaboration s'établisse entre les organismes officiels de placement et les bureaux créés par les organisations professionnelles. Il faudrait, pour assurer une répartition aussi prompte que convenable des travailleurs sur le territoire national et éviter un chômage dû parfois à l'ignorance des emplois

(26) Article premier de la recommandation de 1933 :

« 1) Des mesures devraient être prises pour adapter les bureaux publics de placement gratuits aux besoins des diverses catégories de professions qui ont fréquemment recours aux services des bureaux de placement payants.

« 2) Le principe de la spécialisation des bureaux publics de placement par catégorie de profession devrait être appliqué et, dans la mesure du possible, des personnes au courant des caractéristiques, usages et coutumes des professions intéressées devraient être attachées à ces bureaux.

« 3) Des représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs des catégories intéressées devraient être appelés à collaborer au fonctionnement des bureaux publics de placement »

vacants, que l'on pût obtenir des bureaux syndicaux qu'ils acceptent de demeurer en relation constante avec les offices publics et de communiquer à ceux-ci leurs statistiques, en particulier toutes les demandes d'emploi auxquelles ils ne pourraient eux-mêmes donner satisfaction. Leur indépendance ne saurait s'en trouver diminuée. Il est possible que certains syndicats éprouvent quelque scepticisme quant à l'efficacité de bureaux d'Etat gérés par des fonctionnaires. Mais l'institution du placement gratuit public n'implique pas obligatoirement la création d'organes purement administratifs. L'article 2 de la Convention de Washington, en plaçant les bureaux publics sous le contrôle d'une autorité centrale, prévoit la nomination et la consultation de Comités composés de représentants des employeurs et des travailleurs. Or la participation des intéressés à la gestion des offices publics devrait suffire à dissiper toutes les craintes d'incompétence que pourrait provoquer l'existence d'une bureaucratie outrancière et irresponsable (26 bis).

2° LE PLACEMENT INTERNATIONAL

Au lendemain de la guerre l'une des préoccupations dominantes des gouvernements fut d'orienter vers l'émigration les intellectuels dont le nombre allait sans cesse grandissant alors que se raréfiaient les débouchés. Dans certains pays, appauvris par les conséquences économiques et financières du conflit, mais surpeuplés d'universitaires et de techniciens, l'émigration des « prolétaires de l'intelligence » était devenue une nécessité vitale et aucun effort ne fut négligé pour faciliter le placement à l'étranger.

C'est ainsi qu'en *Italie* le Commissaire général de l'émigration fit appel au concours des Consuls, des Chambres de Commerce et des diverses institutions italiennes extérieures, et qu'en *Allemagne*, à l'Université de Hambourg, des cours spéciaux furent faits aux étudiants désireux de chercher une situation au dehors (27).

Mais bientôt fut constatée une diminution générale de l'émigration. La crise économique s'étendait au monde entier ; les monnaies nationales devenaient de plus en plus instables ; l'accroissement du chômage dans tous les pays aggravait la difficulté pour les travailleurs étrangers qualifiés de trouver un emploi approprié à leurs capacités professionnelles, et de grands

(26 bis) La Commission Consultative des intellectuels, après avoir pris connaissance des résultats d'une enquête du B.I.T., a, lors de sa 4^e session, prié le Conseil d'administration du B.I.T. de « recommander aux divers gouvernements et aux organisations intéressées le placement des travailleurs intellectuels, dans l'esprit de la Convention de Washington de 1919, selon une forme paritaire adaptée aux besoins de leurs professions et sous les auspices des pouvoirs publics ».

(27) V. Vincenzo Casrilli, *Les Travailleurs Intellectuels et le marché du travail*. (*Revue Internationale du Travail*, n° de septembre 1923); D. Christie Tait, *The Emigration of intellectual workers* (*Vox Studentium*, n° de février 1927).

Etats considérés jusqu'alors comme des Etats types d'immigration opposaient à l'afflux des émigrants la barrière de législations étroitement restrictives.

L'émigration reste néanmoins pour beaucoup de travailleurs manuels et intellectuels la seule planche de salut et il conviendrait qu'elle fût facilitée par des ententes internationales. Les entraves excessives apportées par un pays à l'immigration de travailleurs étrangers dans le but de protéger le marché national du travail sont d'une utilité assez illusoire car elles déclenchent presque immédiatement des mesures de rétorsion de la part des pays visés. Seule la collaboration internationale peut donner des résultats satisfaisants (28) et l'Organisation Internationale du Travail a un grand rôle à jouer dans ce domaine (29). Il n'est pas inutile de rappeler que le B.I.T., chargé par la Société des Nations du placement des réfugiés, est parvenu, avec le concours de l'*Entr'aide Universitaire Internationale*, à procurer à des universitaires russes des emplois au Canada dans des entreprises agricoles (30).

Certes, l'idéal serait de fournir à l'intellectuel émigrant un emploi se rapportant à son ancien métier : l'émigrant a d'autant plus de chances de succès qu'il possède déjà l'expérience de la profession qu'il a l'intention d'exercer et la connaissance de la langue du pays qui va l'accueillir. Mais encore faut-il que cet accueil soit garanti par l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux. La solution du problème de l'équi-

(28) En ce qui concerne les travailleurs intellectuels nous devons signaler que des accords ont été conclus entre divers pays pour l'échange de « travailleurs stagiaires », c'est-à-dire de jeunes gens qui, se destinant au commerce ou à l'industrie, désirent se rendre à l'étranger pour y apprendre les langues et s'initier aux méthodes d'organisation industrielle et commerciale.

La France, en particulier, a conclu dans ce but des conventions avec l'Allemagne, l'Autriche, la Grande-Bretagne, la Sarre et la Tchécoslovaquie. V. Ministère du Travail, *L'organisation du placement public et des services de main-d'œuvre en France* (Paris, Imprimerie Nationale, 1930, pp. 62-63).

A l'étranger, mentionnons parmi les plus récents accords conclus pour l'échange de stagiaires celui qui est intervenu le 1^{er} mars 1933 entre le gouvernement allemand et le gouvernement italien. V. B.I.T. *Inf. Soc.* n° du 26 juin 1933, pp. 582-843.

(29) Une Conférence technique du placement, convoquée par le B.I.T. à la demande de la Commission d'études pour l'Union européenne, a siégé à Genève les 9 et 10 juin 1933. Elle a émis le vœu, notamment, que le B.I.T. prépare et tienne à jour un recueil international des conditions réglementaires existant dans les différents pays pour l'admission au travail des travailleurs étrangers et leur situation à l'égard des conditions de travail et des législations sociales nationales. Les débats ont souligné l'utilité des accords bilatéraux visant à favoriser les échanges internationaux des jeunes travailleurs stagiaires. — V. B.I.T. *Résumé mensuel des travaux*, n° de juin 1933, p. 43.

(30) V. *Over-production of intellectuals* (Vor Studentium, février 1927, p. 2).

Nous savons que la Conférence du Travail et l'Assemblée de la S.D.N. se sont émuës de la situation des réfugiés allemands. Pour donner suite à la résolution de l'Assemblée du 11 octobre 1933, le Conseil a procédé à la création d'un haut-commissariat chargé d'organiser, sur une base internationale, l'assistance aux réfugiés israélites ou autres. Cet organisme a tenu sa première séance le 5 décembre 1933 à l'Université de Lausanne. Le haut-commissaire est M. James G. Mac Donald, ancien président du Comité directeur de la « Foreign Policy Association » des Etats-Unis.

valence des diplômes et l'entente directe entre les syndicats professionnels des pays d'émigration et d'immigration faciliteraient beaucoup les ententes internationales sur le point de la réglementation des professions à l'égard des étrangers.

Quoi qu'il en soit, l'établissement de statistiques nationales des diplômes délivrés annuellement, des intellectuels chômeurs et des emplois vacants fournirait déjà des indications précieuses que le B.I.T., appelé tôt ou tard à devenir l'« office international permanent des migrations » (31), pourrait coordonner et mettre à profit pour jeter les premières bases d'un placement international effectif, trop souvent éludé jusqu'à présent sous des prétextes politiques.

3° L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (32)

La répartition defectueuse des travailleurs intellectuels est une cause de chômage qu'il est possible de faire disparaître ou, du moins, d'atténuer très sensiblement par le développement et le perfectionnement de l'orientation professionnelle. Hâtons-nous de dire qu'il serait exagéré de prétendre supprimer par ce moyen tout encombrement des carrières, mais il est certain que les risques de chômage seraient grandement diminués si le choix des professions était déterminé non plus par le hasard, comme c'est très souvent le cas, mais par les aptitudes du candidat et la connaissance exacte des besoins intellectuels.

L'orientation professionnelle est une science relativement récente qui a été pratiquée avec succès dans plusieurs pays pour diriger vers les métiers manuels les enfants sortant de l'école, mais n'a pas encore été appliquée sur une grande échelle pour l'accès des jeunes gens aux diverses professions intellectuelles. Ses méthodes relèvent à la fois de la psycho-physiologie et de l'économie politique. Il s'agit, d'une part, de connaître à fond l'individu que l'on veut « orienter » (ce qui impliquerait, selon le Docteur Claparède, la recherche du « diagnostic des aptitudes professionnelles » et du diagnostic des aptitudes motrices mentales » du sujet (33), et, d'autre part, de recueillir des données très précises sur l'état du marché du travail.

La détermination des aptitudes du candidat est un problème très complexe qu'il faut aborder avec une extrême prudence.

(31) G. Scelle, *L'Organisation Internationale du Travail et le B.I.T.* op. cit. p. 81.

(32) Le B.I.T. avait soumis à la 3^e session de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels (1931) un rapport préliminaire sur le recrutement des T.I. Nous ne pouvons en faire état dans notre étude en raison de son caractère confidentiel.

A sa 4^e session, la C.C.T.I. a prié le Conseil d'administration de demander au B.I.T. de continuer son enquête sur la question.

(33) Dr Ed. Claparède (Prof. à l'Université de Genève), *L'orientation professionnelle. — Ses problèmes. — Ses méthodes.* (B.I.T. *Etudes et documents*, Série J. *Enseignement*, n^o 1, octobre 1922) pp. 34 et suiv.

Nul doute que des résultats significatifs peuvent être obtenus par des procédés d'investigation psychique tels que celui des *tests*, mais peut-être serait-il bon de n'en pas tirer des conclusions trop hâtives sur la voie qu'il convient de recommander à l'intéressé. Plus efficace nous paraît l'étude du jeu de l'offre et de la demande dans les diverses professions. Les efforts des organismes d'orientation professionnelle institués pour les étudiants portent, d'ailleurs, principalement sur cet aspect non plus psychologique mais social du problème, le seul qui nous intéresse ici.

Les offices d'Etat qui s'occupent de l'orientation professionnelle des intellectuels sont peu nombreux. On ne peut guère citer que les bureaux publics de placement en *Allemagne*, les instituts d'orientation de Barcelone et Madrid en *Espagne*, l'Office d'orientation du Conseil de l'enseignement de Cincinnati aux *Etats-Unis*, l'Office d'orientation professionnelle de l'Etat aux *Pays-Bas*, l'Académie du travail Masaryk de Prague et l'Institut psychotechnique de Pardubice en *Tchécoslovaquie*. En *France* certains offices départementaux de placement possèdent des services d'orientation professionnelle, mais ceux-ci visent surtout à guider les jeunes travailleurs manuels ; nous devons faire exception, cependant, pour l'Office de Nantes qui a créé récemment un service d'orientation intellectuelle dont la tâche consiste à documenter les étudiants sur les conditions d'admission aux diverses professions intellectuelles.

Mais de nombreuses Universités se sont préoccupées de fournir à leurs étudiants des renseignements sur l'état des professions et même de leur assurer des emplois. En *Allemagne*, a été organisé en 1917 un office central qui a pris, en 1923, le nom de « communauté de travail par l'orientation professionnelle des universitaires » (*Deutscher Arbeitsgemeinschaft für Akademische Berufskunde*) (34) ; d'autre part, l'administration des écoles secondaires a organisé à l'Université de Hambourg, à la fin de 1929, une série de conférences sur les carrières intellectuelles (35). Parmi les organes des Universités *britanniques* s'occupant du placement des diplômés, nous devons mentionner spécialement le « Comité des Nominations de Cambridge » (*Cambridge Appointments Board*). Ce Comité, reconnu en 1902 comme organe officiel de l'Université, est présidé par le vice-chancelier ; il se compose de cinq membres nommés par le Sénat de l'Université, des représentants de chaque collège et de quatorze membres nommés par cooption représentant pour

(34) V. B.I.T. *Les conditions de vie des ingénieurs et des chimistes*, p. 33.

(35) V. *La Coopération Intellectuelle*, n° du 15 janvier 1930, p. 25.

Sur l'orientation professionnelle en *Allemagne*, voir : W. Wienert : *Wege zum akademischen Beruf* (Schriften der Arbeitsgemeinschaft für akademische Studien und Berufsberatung. — Gruppe und Winckler, Berlin, 1930) 70 pp.

la plupart l'industrie et le commerce (36). Aux *Etats-Unis* l'orientation professionnelle figure au programme des écoles publiques et les collèges et universités l'appliquent sur une grande échelle. L'Université de Purdue à La Fayette (Indiana) a institué des méthodes d'auto-analyse des étudiants et s'efforce de familiariser ceux-ci avec les aspects techniques des industries au moyen d'une abondante documentation. Nombre d'autres Universités (Syracuse, Yale, Michigan, Stanford, etc.) et certains Collèges féminins (Vassar College, Smith College, Goucher College) effectuent des recherches sur les différentes professions et suivent les étudiants qui ont obtenu leur diplôme. A l'Université de Cincinnati et au Collège d'Antioche, les étudiants ont même la possibilité de faire des essais pratiques avant de se décider sur le choix d'une profession industrielle. La « Y.M.C.A. » possède également des services d'orientation. Il existe aussi plusieurs organes de coordination entre institutions d'orientation professionnelle : les plus importantes sont l'Association nationale d'orientation professionnelle (*National Vocational Guidance Association*), l'Association américaine des femmes diplômées (*American Association of University Women*) et le Conseil américain de l'Enseignement (*American Council of Education*) (37).

Citons enfin, en Roumanie, l'Office universitaire de Bucarest.

Parallèlement aux efforts accomplis par les pouvoirs publics et les Universités, les organisations d'étudiants de tous les pays se sont attachées depuis plusieurs années, à recueillir des renseignements sur l'offre et la demande de travail intellectuel.

En France, des offices régionaux fonctionnent auprès de plusieurs Associations Générales d'étudiants (Paris, Caen, Dijon, Montpellier). L'Union Nationale des Etudiants avait créé en 1927, un « office de documentation professionnelle » destiné à s'enquérir du nombre de diplômés arrivant chaque année sur le marché du travail et des besoins de la nation en travailleurs intellectuels ; cet organisme étudiantin s'est livré, tant en France qu'à l'étranger à de sérieuses enquêtes qui ont fait l'objet d'un remarquable rapport de Mlle Reysa Bernson à la Semaine d'études de Nice en mars 1932, rapport dont nous avons parlé plus haut à propos de la « surproduction d'intellectuels » (38).

(36) Les étudiants ne sont admis sur les listes du Comité que s'ils sont recommandés par des maîtres de leur collège ou, à titre exceptionnel, par un membre du Comité, et que si leur moralité est irréprochable. V. B.I.T. *Inf. Soc.* vol. xxiii, n° 4. 1927, p. 157.

(37) V. Max F. Haussmann, *Les progrès récents de l'orientation professionnelle aux Etats-Unis*. (Revue Internationale du Travail, vol. xxiv, nos 2-3, août, septembre 1931, pp. 242-269.

(38) V. Union Nationale des Etudiants, *Rapport sur l'activité de l'office de documentation professionnelle en 1931-1932*, op. cit.

V. aussi : Reysa Bernson, *La Documentation pré-professionnelle de l'étudiant* (dans *Vox Studentium*, n° de juillet-septembre 1929, pp. 119-123) ; *Rapport sur*

Mais le fonctionnement de l'office ne devait pas tarder à être entravé par les difficultés de réunir toute la documentation nécessaire (notamment par suite de l'indifférence ou des négligences de certaines Associations de province).

La situation des jeunes intellectuels devenant chaque jour plus inquiétante, le Ministre de l'Education Nationale, qui était alors M. Anatole de Monzie, décida à la fin de 1932 de faire établir par M. A. Rosier, chargé de mission à son cabinet, un rapport sur le chômage des intellectuels et l'encombrement des professions libérales (39), et d'instituer un service de statistique (40). En accord avec l'Union Nationale des étudiants, l'office de cette organisation fut transformé, au cours d'une réunion tenue le 29 décembre 1933 en un organe semi-officiel et semi-indépendant, intitulé *Bureau Universitaire de Statistique*, dont le secrétariat général est au Ministère de l'Education Nationale et le siège social au siège de l'U.N.E. (41). Ce bureau constitué sous la forme d'une association comprend un Conseil de direction composé du Ministre, de hauts fonctionnaires du Ministère et de l'Université, ainsi que de représentants de la C.T.I. et de l'U.N.E. Son but est d'« établir l'inventaire des Facultés et Ecoles spéciales, d'une part, en vue d'adapter l'Université comme l'Enseignement technique aux nécessités actuelles du pays, sans gêner les études librement poursuivies en vue de l'acquisition d'une culture générale » (42).

Les grandes organisations internationales d'étudiants suivent attentivement la question de l'orientation professionnelle et, en particulier, de la *documentation pré-professionnelle* et collaborent étroitement avec le B.I.T. à la recherche d'une solution du chômage des intellectuels. Lors de sa 4^e session tenue à

L'orientation professionnelle et le chômage des intellectuels (Congrès de la C.T.I. Paris, mai 1931. — dans le bulletin de la C.T.I. du 3^e trimestre 1931, pp. 304-308).

(39) A. Rosier, *Du chômage intellectuel ; de l'encombrement des professions libérales* (mars 1933) Rapp. cit.

(40) Déclaration de M. de Monzie, Ministre de l'Education Nationale, à la Chambre des Députés (2^e séance du 3 avril 1933) : « C'est le *numerus clausus* des circonstances que je redoute le plus. C'est le cas de ces jeunes gens qui, munis d'un diplôme d'une école supérieure, escomptant le destin de leurs anciens et les conditions matérielles de ce même destin, sont entrés dans la vie ou vont y entrer et ne trouveront pas d'emploi ou ne trouveront que des emplois au rabais. C'est la fermentation, c'est la colère, c'est la déception de ces jeunes gens que je voudrais prévenir. Et lorsque je m'efforce d'organiser un bureau de statistique leur indiquant quelles sont les carrières les plus encombrées ou quelles sont les voies les plus faciles, où sera la demande de demain, quelle a été l'offre d'hier, pour leur permettre d'avoir des éléments de décision collective ou des éléments de décision individuelle, je ne fais que traduire en actes les inquiétudes qui nous sont communes ». (V. J.O. n° du 4 avril 1933, p. 1.796).

(41) 44, rue de Bellechasse, Paris, 7^e arr.

(42) Maurice Dablincourt, *Compte rendu analytique de la réunion du Comité directeur de la C.T.I. du 3 janvier 1933* (*Le Cétiste*, n° de février 1934, p. 3).

Le Secrétaire Général, M. Rosier, qui a bien voulu nous accorder un entretien dans le courant de janvier dernier, nous a déclaré que le B.U.S. avait commencé une enquête sur l'encombrement de la carrière médicale ; à cet effet, les préfets ont été priés d'informer le Bureau du nombre des médecins par canton ainsi que de la superficie et de la population de chaque canton.

Paris, à la fin d'avril 1929, à l'Institut de Coopération Intellectuelle, le Comité des représentants de ces organisations (43) a invité les groupements à réunir des renseignements précis sur le chômage des intellectuels et à les transmettre au B.I.T. et a émis le vœu que le B.I.T. publie les statistiques et renseignements qu'il recueillerait. De plus, il a attiré l'attention de la Commission Consultative des travailleurs intellectuels, de l'Institut de Coopération Intellectuelle et du B.I.T. sur la nécessité d'« orienter les enquêtes et les statistiques non pas seulement vers l'étude de la situation actuelle mais surtout vers celle des besoins ultérieurs en travailleurs intellectuels de chacun des pays considérés » (44). La connaissance des besoins actuels et la prévision, aussi exacte que possible, des besoins ultérieurs sont, en effet, les deux conditions primordiales d'une orientation professionnelle efficace.

Le problème se pose, du reste, d'une façon identique pour le choix d'une profession intellectuelle ou pour le choix d'un métier manuel. Dès le début de la scolarité la famille devrait pouvoir compter sur une documentation solide et les conseils éclairés de personnalités compétentes avant de décider de l'avenir de l'enfant, et celui-ci, avant d'entreprendre des études supérieures, devrait être à même de connaître la situation des diverses carrières afin de ne pas s'acheminer vers une impasse. Les progrès effrayants du chômage montrent combien il est urgent de « substituer à l'empirisme qui préside encore à la conduite des existences un peu plus de méthode et surtout plus de raison » (45).

§ 3. LA QUESTION DU « MALTHUSIANISME INTELLECTUEL »

Les remèdes que nous venons d'envisager : réglementation des professions, répartition dirigée des travailleurs par une organisation judicieuse du placement national et international et de l'orientation professionnelle, peuvent contribuer dans une large mesure à prévenir le chômage des intellectuels, mais ils ne sauraient le supprimer totalement. Aussi se demande-t-on avec anxiété si l'unique moyen de parer au fléau ne serait pas de limiter l'afflux des candidats vers les professions intellectuelles par l'institution d'un *numerus clausus* rigoureux dans

(43) Étaient représentées : la Confédération Internationale des Etudiants, la Fédération Universitaire Internationale pour la S.D.N., la Fédération Internationale des Femmes diplômées des Universités, Pax Romana, l'Union mondiale des Etudiants Juifs, la Fédération Universelle des Associations chrétiennes d'Etudiants et l'Entraide Universitaire Internationale.

(44) Résolution VI, soumise à la 2^e session de la C.C.T.I.

(45) P.L. Larcher (Inspecteur de l'orientation professionnelle au Ministère de l'Éducation Nationale), *L'orientation professionnelle* (dans *Le Cétéiste*, n° d'octobre 1932, p. 6).

De nombreuses enquêtes ont été effectuées par des journalistes, en France, sur l'encombrement des professions. V. notamment : Paul Allard, *Que faire de nos fils ?* (enquête publiée dans *L'Intransigeant*, en août 1933).

les Universités. Cette solution énergique paraît, au premier abord, extrêmement séduisante, en raison de sa simplicité et de son aspect radical.

L'idée d'une limitation numérique des étudiants n'est, d'ailleurs, pas nouvelle. Au lendemain de la guerre, certains Etats de l'Europe centrale et orientale ont recouru au *numerus clausus* universitaire. Mais les mobiles auxquels ils ont obéi se rapportent moins à l'encombrement des professions intellectuelles qu'à des préoccupations politiques. En Hongrie, le prétexte invoqué fut la nécessité de parer aux dépenses considérables qu'eût entraîné l'agrandissement de la Faculté de Médecine de Budapest, d'éviter la constitution d'un prolétariat médical et de réduire le nombre des étudiants dans un pays qui venait de perdre par le Traité de Trianon une grande portion de son territoire. Mais la véritable raison du *numerus clausus* se trouve dans la lutte antisémite et anti-communiste. Les carrières intellectuelles furent interdites temporairement aux Juifs et une loi du 24 septembre 1920 décida de limiter le nombre des étudiants afin d'améliorer leur formation universitaire, et de fixer aux 9/10 des inscrits la proportion des étudiants hongrois, la validité des inscriptions antérieures étant reconnue sous réserve de garanties de moralité et de parfaite fidélité nationale (46).

Des mesures très sévères furent prises également en Roumanie où les étudiants israélites furent complètement séparés des étudiants roumains : en 1930, leur nombre ne dépassait pas la proportion de 9,4 p. cent. Dans les Universités polonaises il n'y eut pas de *numerus clausus* général, mais certaines facultés suivirent et suivent encore à l'égard des Juifs une politique nettement restrictive (47).

En Allemagne les étudiants juifs ont longtemps formé une partie importante des effectifs universitaires. Mais le régime national-socialiste a édicté à leur égard une législation d'exception. En application de la « loi contre l'encombrement des écoles et hautes écoles » du 25 avril 1933 (48) un décret a fixé uniformément, pour tout le territoire du Reich, la proportion des élèves et étudiants d'origine *non-aryenne* à 1,5 p. cent du total des inscriptions (le nombre des étudiants non-aryens en cours d'études ne pouvant en aucun cas dépasser 5 p. cent). D'autre part une circulaire du Ministre de l'Instruction Publique de Prusse prise en août 1933 a ordonné l'exclusion immédiate des Universités de tous les étudiants de « conviction marxiste ou anti-nationale ».

(46) V. Dr Karl von Hoor, *Der Numerus clausus in Ungarn* (dans *Vox Studentium*, n° de février 1927, pp. 15-17).

(47) V. Mr James Parkes's *Report on a visit to Eastern Europe, February and March 1930* (dans *Vox Studentium*, n° de juillet-septembre 1930, pp. 131-134).

(48) *Reichsgesetzblatt I*, n° 43, 25-4-33, pp. 225 et 226. — V. B.I.T. Inf. Soc. vol. XLVII n° 12, 18 septembre 1933, p. 436.

Ces exemples montrent que le *numerus clausus* a été surtout utilisé jusqu'à présent comme une arme politique. Or certains esprits voudraient en faire une arme contre l'accroissement du nombre des diplômés. Puisqu'il y a pléthore de candidats pour les diverses professions intellectuelles, disent-ils en substance, il n'y a qu'à arrêter ou restreindre inexorablement la délivrance de nouveaux diplômes. Mais cette conception nous paraît inopérante du point de vue économique et social et très dangereuse du point de vue moral. Conception inopérante car interdire, même partiellement, à la jeunesse l'accès aux Universités serait provoquer immédiatement un encombrement des métiers manuels : tout *numerus clausus* n'aboutirait qu'à déplacer l'incidence du chômage d'une catégorie de travailleurs sur l'autre et non pas à supprimer le mal. Conception dangereuse car fermer plus ou moins les portes des Universités reviendrait à interdire les travaux de l'esprit à d'innombrables travailleurs. Seuls, les plus *aptes*, dira-t-on encore, devraient avoir la possibilité de se consacrer aux études supérieures. Mais comment établir un critérium de l'aptitude, au seuil de l'Université, qui ne porte pas la marque d'une flagrante injustice ? Cette « distribution au compte-gouttes » (49) du droit au libre épanouissement de la vie intellectuelle serait une régression choquante vers des temps abolis, un défi insensé à l'aspiration des masses au savoir, une atteinte intolérable au développement de l'esprit humain. A notre époque de progrès social où la plupart des pays se soucient de dispenser à tous les bienfaits de l'instruction, fonder la restriction des études universitaires sur des considérations utilitaires telles que la lutte contre le chômage ou l'amélioration du recrutement estudiantin n'est pas plus défendable que de la fonder sur des considérations politiques, ethniques ou religieuses.

A défaut d'un *numerus clausus*, n'y aurait-il pas lieu d'instituer le système du *concours* pour la délivrance des diplômes universitaires ? C'est la thèse qui a prévalu au Congrès de la C.I.T.I. en 1930 (50). Elle est infiniment supérieure à celle de la limitation du nombre des étudiants, car elle respecte la liberté des études. Cependant elle soulève une grave question qu'il est difficile de négliger, celle des répercussions sociales du « contingentement » des professions libérales ainsi réalisé. On peut se demander, tout d'abord si ce procédé n'aurait pas pour conséquence de créer un monopole ou du moins un privilège au profit

(49) V. Louis Gallié, *Les professions libérales à l'épreuve* (Le Cétéiste, n° de juin 1932, p. 12).

(50) *Résolution du Congrès de la C.I.T.I.* (Londres, 1930) : « Le Congrès, prenant acte du rapport de M. Veitz et tout en considérant comme éminemment souhaitable que l'enseignement supérieur reste aussi largement accessible que possible, estime que, pour remédier au chômage il y aurait lieu de limiter le nombre des diplômés donnant le droit d'exercer les professions par des concours ouverts à tous les étudiants sans distinction de catégories ».

des classes aisées car les étudiants pauvres hésiteraient à juste titre à sacrifier parfois en vain leur temps et leur argent. Et, en admettant que ce danger ne soit pas réel, ne faudrait-il pas craindre une aggravation de la misère de ceux qui n'auraient pas la chance de réussir ? (51). Il n'est pas aisé de prendre catégoriquement parti pour ou contre le principe du contingentement des professions libérales, mais, ce qui n'est pas douteux, c'est qu'il est plus que jamais nécessaire de repousser le « malthusianisme intellectuel », symbolisé par le *numerus clausus*, à l'heure où les Universités doivent « s'approprier non point à resserrer leurs portes mais à les ouvrir plus larges aux enfants du peuple qui s'y présenteront de plus en plus nombreux, par soif de culture bien plus que pour s'y préparer à faire de l'argent » (52).



Tous les remèdes que nous venons d'examiner permettent d'atténuer le chômage qui sévit chez les intellectuels mais aucun ne semble pouvoir le supprimer à jamais. Il serait vain, du reste, de vouloir s'attacher exclusivement au problème du chômage des intellectuels. Ce phénomène n'est, dans son ensemble, qu'un aspect de la crise générale provoquée par le déséquilibre économique et sa disparition est subordonnée, pour beaucoup, à la réorganisation de l'économie mondiale et, plus particulièrement, à l'amélioration du sort des ouvriers et des classes moyennes. « Pour le présent, écrit M. Henri Fuss, la hausse du niveau de vie des travailleurs est la condition essentielle d'une demande accrue de services intellectuels. Elle est un remède fondamental au chômage des travailleurs intellectuels qui procède d'une demande insuffisante » (53). Or ce résultat ne paraît devoir être atteint que par une étroite collaboration des *intellectuels* et des *manuels* à une nouvelle organisation économique et sociale harmonieusement ajustée aux besoins humains.

(51) « Si on limite le nombre des étudiants aux besoins strictement évalués des professions libérales, ou plutôt de leurs clientèles, que deviendront les intellectuels éliminés qui, jusqu'ici, réussissent à vivre, quoique en surnombre ? On assurera l'aisance ou la fortune de ceux qui auront pu entrer dans la carrière, mais au prix de nouvelles misères pour ceux devant qui la porte se sera fermée ». J. Rennes (Directeur des Services vétérinaires de Seine-et-Oise), *Le contingentement des Professions libérales* (dans *Le Cétéiste*, n° de février 1933, p. 9).

(52) Henri Fuss, *Pas de malthusianisme intellectuel !* (dans *Les Annales Universitaires*, n° d'avril 1932).

(53) H. Fuss *op. cit.*

CONCLUSION

Au fur et à mesure de cette étude nous avons tenté de dégager les traits essentiels du mouvement d'organisation des intellectuels dans le monde et de résumer en quelques chapitres les principales mesures de protection juridique, économique et sociale des intellectuels salariés dont la condition se rapproche tellement de celle des travailleurs manuels qu'elle va même parfois jusqu'à se confondre avec elle. Le moment est venu de nous demander quels sont les rapports entre ce syndicalisme intellectuel et le syndicalisme ouvrier et s'il est possible d'assister un jour à la formation d'un seul mouvement syndical englobant tous les travailleurs organisés.

La première question qui se présente à l'esprit est celle de savoir pourquoi les intellectuels ont préféré s'organiser en dehors des groupements ouvriers. Nous en avons déjà dit quelques mots au début de notre exposé, mais il nous faut ici préciser les mobiles qui ont présidé à la constitution de Confédérations intellectuelles indépendantes des Confédérations manuelles. Il n'est pas douteux que des raisons sentimentales aient poussé certaines catégories d'intellectuels à séparer leur action de défense professionnelle de celle des ouvriers. Mais celles-ci ne nous intéressent pas. La raison majeure doit en être cherchée dans le défaut d'identité d'intérêts résultant soit de la nature de la profession, soit du mode de rémunération de la forme de travail (1). D'une part, il est des intellectuels salariés qui, bien que se sentant solitaires des ouvriers par leurs conditions de travail, ne peuvent cependant les rejoindre toujours à cause des fonctions de commandement qu'ils sont appelés à exercer à leur égard : ce sont notamment les techniciens. La nature de leur travail les porte plutôt à s'unir à leurs collègues d'autres professions techniques. D'autre part une très grande partie des intellectuels ne sont pas salariés. Or les Centrales nationales ouvrières ayant été créées pour la défense des salariés il était naturel que ces travailleurs indépendants cherchassent à se grouper au sein d'une organisation puissante qui réunit tous les intellectuels sans distinction de catégorie.

Enfin, l'un des meilleurs arguments en faveur d'un dualisme syndical ne réside-t-il pas dans le fait que des travailleurs qui adhéraient déjà aux organisations ouvrières en leur qualité de salariés ont éprouvé le besoin de s'affilier aux organisations

(1) V. Gustave Rodrigues, *L'Organisation rationnelle du monde du travail*, op. cit.

intellectuelles pour se rapprocher de travailleurs non-salariés dont certains événements les ont rendus solidaires ? L'entrée à la C.T.I. française, en mai 1930, de la Fédération Nationale du Spectacle (2) qui est une Fédération d'industrie de la C.G.T. s'explique par la nécessité de resserrer les liens qui unissent les différentes professions du théâtre ou de la musique et (devant l'extension imprévue des procédés de reproduction mécanique et de radio-diffusion) d'instituer une collaboration entre les artistes et musiciens et les auteurs et compositeurs pour la reconnaissance d'un « droit de l'exécutant » distinct de la rémunération normale du travail et sa conciliation avec le droit d'auteur. Cet exemple montre que les organisations syndicales intellectuelles ne sont pas superfétatoires et nous conduit à examiner le problème de la compénétration des groupements interprofessionnels.

Dans notre pays, les groupements d'intellectuels appartenant à la fois à la C.G.T. et à la C.T.I. sont assez nombreux. Citons parmi les plus importants, outre les organisations d'artistes de la Fédération du spectacle, certains groupements de fonctionnaires de l'Enseignement (Syndicat National des professeurs de Collège, Syndicat national des professeurs-adjoints, répétiteurs et répétitrices des lycées et collèges) ou des Finances (Syndicat des chimistes du Ministère des Finances).

Ces doubles affiliations, loin d'être un danger pour la discipline syndicale ne peuvent, au contraire, que faciliter le rapprochement entre manuels et intellectuels. Fondées sur un accord préalable entre les deux grandes centrales de travailleurs elles constituent un gage appréciable de collaboration à l'œuvre commune de la protection du travail quel qu'il soit.

La Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels qui avait mis à l'ordre du jour de son Congrès de 1931 la question des affiliations multiples a reconnu formellement que ces dernières présentent des avantages considérables et que « dans l'état actuel des choses, il y a lieu de les favoriser dès lors qu'elles ne touchent pas à l'unité de la C.I.T.I. » (3).

Les organisations intellectuelles et ouvrières de tous les pays ne cessent, d'ailleurs, de multiplier leurs rapports et leurs actions communes, et la C.I.T.I. a vigoureusement affirmé sa volonté de travailler avec les organisations de tous les travailleurs (4).

(2) V. *Un important événement syndical* (*Le Cétéiste*, n° de juin 1930, p. 1).

(3) Résolution du Congrès de Bruxelles, 1931. — V. les rapports présentés par les C.T.I. de France et des Pays-Bas (C.R. sténog. pp. 80-85).

(4) Préambule de la résolution du Congrès de la C.I.T.I. votée à Bruxelles sur la crise économique :

« Le Congrès déclare :

« que la crise économique actuelle ne doit, en aucun cas, amener un abaissement des conditions de vie de l'humanité ;

« qu'il appartient à tous les travailleurs, intellectuels et manuels, de participer

En France, la collaboration entre C.T.I. et C.G.T. s'est affirmée à plusieurs reprises au cours de ces dernières années, tant sur le terrain de la défense professionnelle (5) que sur celui de la lutte contre la crise économique (6) et contre les menaces de guerre. Cette entente ne peut qu'aboutir à des résultats féconds et faciliter quelque jour l'unification de tous les travailleurs.

Certains théoriciens réclament l'intégration immédiate de toutes les organisations syndicales d'intellectuels dans les organisations ouvrières. Nous craignons qu'une telle solution n'aille à l'encontre de son but en causant des divisions excessivement graves entre travailleurs et nous pensons avec l'un des militants les plus autorisés du syndicalisme intellectuel et du rapprochement entre les deux fractions du monde du travail que « l'unité finale se fera, si elle se fait, parce qu'elle se sera réalisée normalement, d'elle-même, en vertu d'une évolution naturelle et nécessaire » (7). Et ici encore un rapprochement s'impose avec le phénomène d'« imbrication des fédéralismes » de l'organisation politique internationale auquel nous avons déjà comparé celui de l'interdépendance des groupements internationaux d'intellectuels (8). Au moment où il était question de la création

activement à la réorganisation de l'économie générale qui devrait, grâce au développement du machinisme et de la technique, mettre à la disposition de l'humanité tout entière un bien-être et des possibilités largement accrus ;

« qu'il appartient à tous les groupements de travailleurs intellectuels de prendre conscience de l'aide qu'ils doivent apporter à la solution des angoissants problèmes économiques, en examinant la situation actuelle en toute indépendance des théories politiques ;

« Etant donné que dans une civilisation avancée les besoins des hommes s'accroissent et qu'on ne doit pas restreindre ces besoins pour ne pas diminuer la dignité morale et matérielle du travailleur, tous les plans de réorganisation doivent tendre à augmenter ce qui est mis à la disposition des travailleurs pour leur perfectionnement moral et spirituel en même temps que pour leur vie matérielle ;

« déclare ensuite que la crise ne peut être résolue que sur le terrain international, tout en tenant compte des modalités d'application variables pour chaque pays ;

« pose le principe que les travailleurs de tous les pays se considèrent comme solidaires et qu'ils doivent faire localement tous leurs efforts pour que s'organise rapidement la solidarité humaine sur le plan économique ».

Déjà en 1930, au Congrès de Londres, la C.T.I. avait adopté une résolution admettant « les principes de collaboration avec les autres syndicats et les gouvernements en vue de l'amélioration de la situation des travailleurs de toute catégorie ».

(5) La C.G.T. a abandonné à la C.T.I. la moitié des sièges qu'elle pouvait avoir seule à la Commission supérieure des maladies professionnelles et l'a aidée à obtenir des représentants à la Commission d'hygiène industrielle.

(6) La C.T.I. et la C.G.T. ont élaboré en décembre 1931 avec le concours des coopératives de production et de consommation un vaste programme de lutte contre le chômage qui a été envoyé au Gouvernement et à tous les groupes politiques du Parlement. Rappelons que les deux organisations étudient ensemble, dans des réunions préalables, les questions soumises au Conseil National Economique.

(7) G. Rodrigues, *Syndicalisme intellectuel et Syndicalisme ouvrier* (article de *La Volonté*, du 13 novembre 1929, reproduit dans *Le Citéiste* de décembre 1930. V. également du même auteur *L'organisation rationnelle du monde du travail*, op. cit.

(8) V. ci-dessus p. 40.

d'une Commission Consultative des employés au B.I.T., M. Albert Thomas écrivait dans son rapport annuel à la Conférence : « Quelle que soit la solution adoptée, l'idéal de l'Unité du Travail ne saurait être compromis puisque notre époque semble montrer clairement que le but sera atteint non pas par un système de fusions ou d'absorptions mais selon les principes fédératifs » (9). Il se peut qu'un jour les organisations nationales et internationales d'intellectuels et de manuels se transforment en de vastes groupements interconfédéraux, mais, à l'heure actuelle, il faut surtout leur demander de multiplier les points de contact et d'agir constamment dans une mutuelle estime.

Au surplus la venue de l'« *unité du travail* » dépend d'avantage de la *volonté de rapprochement* des travailleurs eux-mêmes que de la construction anticipée d'un cadre syndical commun, imposant mais précaire. C'est seulement après la disparition de tous les malentendus et dissentiments qui n'ont cessé de s'accumuler entre *manuels* et *intellectuels* (10) que pourra être réalisé un bloc de tous les travailleurs résolus à s'entr'aider sans arrière-pensée et à participer d'un commun accord à la direction de l'économie.

(9) A. Thomas, *Rapport du Directeur à la Conférence Internationale du Travail*, 1929, (I^{re} Partie, 2^e section, V. § 176, p. 236).

(10) Sur cette question, voir : Justin Godart, *L'Unité du Travail*, 1926, op. cit. — R. de Marmande, *Les intellectuels devant les ouvriers* (Paris, Dujarnic et Cie, 1907). — Gérard de Lacaze-Duthiers, *Manuels et Intellectuels* (Paris, Editions de l'En dehors, 1932, 30 pp.).

ANNEXE

Projet de Contrat-type

*élaboré par la Confédération Internationale
des Travailleurs Intellectuels,*

approuvé par le Congrès de Varsovie (1928)

et par le Conseil de la C.I.T.I. (17 février 1929)

Les contractants employeurs et les contractants salariés du travail intellectuel s'engagent, vis-à-vis les uns des autres, à remplir les devoirs et à respecter les droits de leur condition réciproque, selon les termes des articles suivants :

I. — *Engagements des contractants salariés*

Les contractants salariés s'engagent vis-à-vis des contractants employeurs :

1° A accomplir avec soin et conscience tout leur devoir professionnel et tous les travaux à eux confiés ;

2° A s'inspirer, en toutes circonstances, des directives de la maison à laquelle ils sont attachés, afin de ne nuire en aucun cas aux intérêts légitimes de ladite maison, non plus qu'à son unité ;

3° A s'intéresser non seulement à la tâche spéciale dont ils ont la charge, mais encore aux rapports de ladite tâche avec les autres travaux de la maison, afin de fournir un rendement donnant un maximum d'utilité et d'intensité ;

4° A ne point travailler pendant la durée dudit contrat dans les maisons similaires à celle qui les emploie, sans l'assentiment formel de la direction de celle-ci ;

5° A ne point quitter la maison à laquelle ils sont liés sans un avis préalable d'une durée identique à celle du préavis de congédiement ;

6° A observer, pendant la durée du contrat, la plus entière discrétion sur les travaux dont ils ont la charge, comme sur tous les autres travaux de la maison qui les emploie et dont la révélation pourrait devenir dommageable à cette dernière.

D'autre part, après expiration ou rupture de contrat, les légitimes intérêts de l'employeur devront être sauvegardés contre le préjudice qui leur serait causé par la divulgation de ses procédés de fabrication et par des actes de concurrence utilisant les connaissances spéciales acquises au cours de l'emploi ;

7° A servir, enfin, dans la limite de leurs possibilités et en

toutes circonstances, les intérêts de la maison dont ils sont les salariés.

II. — *Engagements des contractants employeurs*

Les contractants employeurs s'engagent, vis-à-vis des contractants salariés :

1° A établir, d'accord avec les contractants salariés et par catégories, un salaire minimum qui, en aucun cas, ne saurait être ni sous-évalué, ni fixé, dans chaque profession comme dans chaque catégorie de cette profession, au-dessous d'un chiffre correspondant au salaire réel, c'est-à-dire ayant la même valeur d'achat attribuée avant août 1914 aux mêmes salariés desdites profession ou catégorie de profession et en tenant compte des besoins légitimes de chaque profession ;

2° A attribuer, pour brusque congédiement, des indemnités fixées, basées, suivant un barème progressif, sur le temps passé au service de l'employeur, avec un minimum d'un mois à la base et applicable pour la première année de service.

Ces obligations seraient rigoureusement maintenues quelles que soient les modifications apportées à la direction ou à la propriété de la maison employeuse. Par contre, aucune indemnité ne serait due au salarié pour brusque congédiement au cours d'une période d'essai, de six mois au maximum mais dont le temps serait déterminé d'après les données de la profession ;

3° A fixer la durée des heures de présence quotidiennes à un maximum de huit heures, en tenant compte des dérogations prévues par les conventions du Bureau International du Travail ;

4° A accorder un repos hebdomadaire, de préférence dominical, sauf dans le cas où cette application du repos à un jour précis nuirait au bon fonctionnement de la maison ;

5° A accorder un temps de congé obligatoire, payé en toutes circonstances et fixé à un mois par an au minimum ;

6° En cas de chômage pour maladie, à payer ses appointements au salarié défaillant, à plein tarif pendant trois mois ; à demi-tarif entre trois et six mois. Après six mois, et après examen des circonstances : congédiement possible avec indemnité habituelle de brusque congédiement ;

7° Dans le cas où la ligne de conduite morale, aussi bien que les convictions des salariés seraient liées à l'exercice de la profession et que les directives en ce qui concerne la ligne de conduite morale de la maison viendraient à changer, celle-ci reconnaîtrait aux salariés le droit de donner leur démission, tout en demeurant admis au bénéfice des stipulations relatives au brusque congédiement ;

8° Le droit est reconnu à tout salarié ayant exercé, à titre intérimaire, des fonctions supérieures à la sienne pendant six

mois, de s'y voir maintenir, sauf si ce remplacement était nécessité par la maladie ou un cas de force majeure, déterminant l'indisponibilité d'un collègue, lequel conserverait alors le droit de reprendre ses fonctions ;

9° En ce qui concerne les salariées, les stipulations des articles 6 et 8 seront applicables en cas de maternité ;

10° En cas de mort d'un salarié — mais seulement dans les maisons non pourvues de caisses de retraites avec clauses de réversibilité partielle — l'employeur continuera le versement du salaire du décédé à ses héritiers directs, dans des proportions à déterminer suivant le temps de présence du salarié dans la maison ;

11° Un temps minimum sera fixé à l'issue duquel une augmentation de salaire sera due automatiquement à tout travailleur intellectuel salarié.

III. — *Commission d'arbitrage*

Tous différends pouvant surgir entre les parties contractantes seront soumis en première instance à des Commissions paritaires d'employeurs et de salariés, dont les membres devront être désignés par les deux parties.

En cas de désaccord entre artistes, et à défaut par eux de s'entendre sur le choix des tiers arbitres les départageant, ceux-ci seront nommés par les tribunaux compétents en matière de contrats de travail.

Vu : Le Doyen, Vu : Le Président de thèse,

E. ALLIX ROGER PICARD

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Le Recteur de l'Académie de Paris,

CHARLÉTY

Addenda

L'arrivée au pouvoir en Allemagne, au début de 1933, du parti national-socialiste a eu pour conséquence de transformer profondément la structure du régime politique et la réglementation du travail de ce pays. En l'absence de précisions suffisantes sur les modifications apportées nous avons jugé préférable, au cours de cet exposé, de nous borner à décrire la représentation des intellectuels dans l'organisation économique du Reich ainsi que le statut social des journalistes tels qu'ils existaient avant la constitution du gouvernement de M. Hitler. Mais la promulgation de la loi du 23 mars 1934 sur la reconstruction organique de l'économie allemande et l'entrée en vigueur, le 1^{er} mai, de la loi du 21 janvier 1934 sur la réglementation du travail national nous obligent à donner quelques indications sur le sens de la réforme qui vient d'être officiellement accomplie.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'organisation de l'économie, nous devons enregistrer la disparition définitive du Conseil Economique d'Empire, dont l'importance, d'ailleurs avait été déjà considérablement réduite par une loi du 29 mars 1933.

Quant au droit social allemand il a été radicalement transformé par une série de mesures dont les principales sont : la dissolution, en mai 1933, des syndicats professionnels et, à la fin de 1933, des organisations patronales, et leur remplacement par le « Front allemand du travail » qui ressemble étrangement à l'organisation corporative de l'Italie fasciste ; l'institution, par la loi du 19 mai 1933, de « Commissaires au travail » ayant pleins pouvoirs réglementaires ; enfin l'abrogation par la loi précitée du 20 janvier 1934, de toutes les anciennes lois et ordonnances en contradiction avec les nouveaux principes directeurs de la direction de l'entreprise par un « chef », de la « communauté d'entreprise » et de la responsabilité sociale.

Une loi du 4 octobre 1933 a fixé le nouveau statut des journalistes fondé sur la théorie raciste de l'« aryanisme » et sur le système de l'association de droit public. Mais il ne semble pas que la réglementation des conditions de travail ait été, jusqu'à présent, sensiblement modifiée par la législation nationale-socialiste.

BIBLIOGRAPHIE ⁽¹⁾

OUVRAGES GÉNÉRAUX

I. — ECONOMIE POLITIQUE

CHARLES GIDE,

Cours d'Economie Politique (2 tomes, 8^e édit., 1923, Librairie Sirey).

CAMILLE PERREAU,

Cours d'Economie Politique (2 tomes, 2^e édit., 1922, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence).

HENRI TRUCHY,

Cours d'Economie Politique (2 tomes, 2^e édit., 1922, Librairie Sirey).

ROGER FRANCO,

L'Economie rationnelle (1 vol., 1929. Les Documents bleus. — N.R.F.).

II. — LEGISLATION DU TRAVAIL

GEORGES BRY,

Cours élémentaire de législation industrielle (1921).

HENRI CAPITANT et PAUL CUCHE,

Cours de législation industrielle (2^e édit., 1921, Dalloz).

PAUL PIC,

Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières (5^e édit., 1922, Rousseau).

GEORGES SCELLE,

Précis élémentaire de législation industrielle.
(1927, Librairie Sirey).

Le Droit ouvrier. (2^e édit., 1929, Librairie Armand Colin).

L'Organisation Internationale du Travail et le B.I.T.
(1930, Librairie Marcel Rivière).

OUVRAGES SPÉCIAUX

I. — PUBLICATIONS DE LA SOCIÉTÉ DES NATIONS

A. — Organisation Internationale de Coopération Intellectuelle
La Coopération Intellectuelle. (Bulletin mensuel de l'Institut International de Coopération Intellectuelle).

(1) Nous avons pu réunir sur la question des travailleurs intellectuels une documentation assez étendue grâce au Bureau International du Travail. Nous sommes heureux de remercier en particulier, MM. Mack Eastman et J. Kosé de la Division des Recherches, pour les documents et indications bibliographiques qu'ils ont bien voulu nous communiquer.

A. DOPSCH,

Les conditions du travail et des travailleurs intellectuels en Autriche. (S.D.N.; C.I.C.I. — Enquête sur la situation du travail intellectuel, 2^e série : *la vie intellectuelle dans les divers pays.* — Brochure n° 6, Genève, 1923, 50 pp.).

JULIEN LUCHAIRE,

Observations sur quelques problèmes de l'Organisation Intellectuelle Internationale (S.D.N.; C.I.C.I. — Enquête sur les conditions du travail intellectuel; 1^{re} série : *questions générales.* — Brochure n° 2, Genève, 1923, 44 pp.).

WILLIAM MARTIN,

Les conditions de vie et de travail des musiciens. (S.D.N.; C.I.C.I., 2 vol., Genève, 1923, 112 pp.).

B. — Cour permanente de Justice Internationale
Recueil des avis consultatifs de la C.P.J.I. de La Haye,
Société d'éditions, A. W. Sijthoff, Leyde.

II. — PUBLICATIONS DU BUREAU INTERNATIONAL
DU TRAVAIL

A. — Publications périodiques

Bulletin Officiel (parution irrégulière).

Informations Sociales (hebdomadaires). — Cette publication contient fréquemment des informations relatives aux travailleurs intellectuels. Nous en avons indiqué les références essentielles dans le cours de notre travail.

Résumé mensuel des travaux de l'O.I.T.

Recueil international de jurisprudence du Travail (annuel).

Revue Internationale du Travail. — Citons, par les principaux articles relatifs aux employés, aux travailleurs intellectuels ou à la compétence de l'O.I.T.

La protection internationale des travailleurs intellectuels (Vol. IV, n° 1; octobre 1921, pp. 3-26).

VICENZO CASTRILLI,

Les travailleurs intellectuels et le marché du travail. (Vol. VIII, n° 3, Septembre 1923, pp. 385-390).

JEAN MORELLET,

Une nouvelle décision de la Cour permanente de Justice Internationale (Vol. XIV, n° 4, Octobre 1926).

L'organisation syndicale et l'action professionnelle des employés du commerce et de l'industrie. (Vol. XV, n° 3, Mars 1927).

L'emploi des enfants dans l'industrie cinématographique. (Vol. XV, n° 2, Février 1927, pp. 261-274).

Le repos hebdomadaire chez les musiciens-instrumentistes professionnels. (Vol. XVII, n° 1, Janvier 1928, pp. 91-94).

Le mouvement d'organisation des travailleurs intellectuels. Vol. XVIII, nos 4-5, Octobre, Novembre 1928, pp. 555-579).

R. FUHS

La Réglementation internationale de la durée du travail des employés (Vol. XIX, 6, Juin 1929, pp. 803-832).

MAX F. HAUSMANN,

Les progrès récents de l'orientation professionnelle aux Etats-Unis. (Vol. XXIV, n^{os} 2-3, Août 1931, pp. 242-269).

ARNOLD KOHLER,

Quelques aspects des conditions du travail dans l'industrie cinématographique. (V. XXIII, n^o 6, Juin 1931, pp. 813-847)

MARIE-THERESE NISOT.

Le statut des travailleurs intellectuels de l'industrie chimique. Série Législative (annuelle). (Vol. XXVI, n^o 4, octobre 1932).

B. — Documents de la Conférence Internationale du Travail

a) *Rapport du Directeur* (annuel) ;

L'Année Sociale (depuis 1930) ;

b) *Rapports spéciaux* : Voir, notamment,

Rapport gris sur la durée du travail des employés. (12^e session, 1929, 208 p.) ;

Rapport gris sur l'âge d'admission des enfants au travail dans les professions non-industrielles (15^e session, 1931, 140 pp.).

Rapport gris sur la suppression des bureaux de placement payants. (16^e session, 1932, 168 pp.).

c) *Projets de convention et recommandations de la Conférence.*

C. — Ouvrages relatifs aux travailleurs intellectuels et à l'enseignement.

Dr ED. CLAPAREDE,

L'orientation professionnelle. — Ses problèmes et ses méthodes. (Etudes et documents, Série J, n^o 1, Genève, 1922, 82 pp.).

Annuaire International du Travail, Quatrième Partie : Organisations des travailleurs intellectuels. (Genève, 1925, 78 pp.)

Les Conditions de vie des ingénieurs et des chimistes (Etudes et documents, Série L, n^o 1, Genève, 1924, 98 pp) ;

Les Conditions de travail et de vie des journalistes (Et. et doc. Série L, n^o 2 ; Genève 1928, pp.).

D. — Documents de la Commission Consultative des Travailleurs intellectuels

a) Première session de la Commission (octobre 1928)

1^o *Rapports soumis à la Commission* (documents ronéographiés) :

La cessation de service pour raison de conscience dans le journalisme ;

Les clauses restrictives de la liberté d'emploi dans le contrat de travail des techniciens et employés de l'industrie et du commerce ;

La question de l'inventeur salarié :

Le placement des artistes de spectacles ;

Plan d'un rapport sur le chômage des intellectuels.

2° *Compte rendu de la première session (doc. ronéog.).*

3° *Décisions prises par la Commission (doc. ronéog.).*

b) *Deuxième session de la Commission (décembre 1929)*

1° *Rapports soumis à la Commission (doc. ronéog) :*

La cessation de service pour raison de conscience dans le journalisme (consultation d'experts) ;

Les clauses restrictives de la liberté d'emploi (consultation d'experts et note complémentaire) ;

Situation du juge en présence d'une clause pénale insérée dans un contrat pour garantir l'exécution d'une clause de non-concurrence (consultation d'experts) ;

La protection des inventions des salariés (rapport et note complémentaire) ;

La définition du secret de fabrique ;

Le placement des artistes de spectacles ;

Le chômage des travailleurs intellectuels :

Introduction :

Le chômage des artistes de spectacles ;

Les ingénieurs et les chimistes ;

Les journalistes ;

Les musiciens ;

Les pharmaciens ;

Les médecins ;

Les dentistes ;

Les infirmières ;

Les architectes ;

Le personnel enseignant ;

Le problème du chômage des travailleurs intellectuels en Asie ;

Les conditions de travail dans les studios de cinématographe. (rapport et note complémentaire)

2° *Compte rendu de la réunion (doc. ronéog.).*

3° *Résolutions et vœux (doc. ronéog.).*

c) *Troisième session de la Commission (mai 1931)*

1° *Rapports soumis à la Commission (doc. ronéog.).*

Les éléments essentiels constitutifs des contrats collectifs de journalistes ;

Le recrutement et le placement des travailleurs intellectuels ; (rapport et projet de questionnaire)

Statistiques des travailleurs intellectuels ;

Les clauses restrictives de la liberté d'emploi (clauses de non-concurrence ;

Les inventions des salariés ;

Communication du Conseil d'Administration sur les résolutions

adoptées par la Commission Consultative des Employés, à sa première session, 14-15 avril 1931 ;

2° *Compte rendu de la réunion* (doc. ronéog.).

3° *Résolutions et vœux* (doc. ronéog.).

d) Quatrième session de la Commission (novembre 1933)

1° *Rapports soumis à la Commission* (doc. ronéog.).

Note sur l'état de la question de la clause de non-concurrence ;

Note sur l'état de la question des inventions des salariés ;

Le recrutement et le placement des travailleurs intellectuels ;

2° *Compte rendu de la réunion* (doc. ronéog.).

3° *Résolutions et vœux* (doc. ronéog.).

III. — THESES

HELENE LHOUMEAU,

La condition juridique des salariés intellectuels, Poitiers, 1929. (Les Presses Universitaires, 242 pp.).

JEAN LESCUDIER,

De la notion juridique de salarié, Paris, 1931. (Dalloz, 221 pp.).

PUBLICATIONS DIVERSES

I. — OUVRAGES ET ARTICLES GENERAUX

ADLER MAX,

Der Kampf der geistigen Arbeiter (Wien, 1920).

AMERICAN ASSOCIATION OF ENGINEERS,

The engineers' applied ethics (Chicago).

BARBUSSE HENRI,

Manifeste aux Intellectuels (Paris, Les Ecrivains Réunis, 1928).

DECHESNE LAURENT,

Déchéance et relèvement des intellectuels (Revue pratique des questions commerciales et économiques. VI, 16, Déc. 1920, 1-11).

GODART JUSTIN,

L'Unité du Travail (Extrait de *La Grande Revue*, n° de février 1926, 1 brochure, 14 pp.).

KOSE JARO,

Workers : Intellectual and Others (The I.C.N., official organ of the International Council of Nurses ; vol. II, July 1927, n° 3, pp. 176-181).

The Intellectual Worker (The World Outlook, A Quaker Survey of International Life and Service, n° 51, april 1928, pp. 22-23).

The Relation between Intellectual and Manual Workers. (Vox Studentium, V, June-July 1928, pp. 9-10).

- DE LACAZE-DUTHIERS GERARD,
Manuels et Intellectuels (Paris, Editions de l'En-dehors, 1932, 30 pp.).
- LEVY ROGER,
Intellectuels, Unissez-vous ! (Paris, Marcel Rivière, 1931, 237 pp.).
- MAC DONALD WILLIAM,
The Intellectual Worker and his work (London, Jonathan Cape, 1923).
- MARCH LUCIEN,
Rapport au nom de la Commission mixte de statistique intellectuelle. Le Caire. (Imp. Nationale, 1928, 86 pp.).
- DE MARMANDE R.,
Les intellectuels devant les ouvriers (Paris, Dujarric et Cie, 1907).
- MARTIN WILLIAM,
L'Organisation Internationale du Travail Intellectuel (Revue de Genève, septembre 1921).
La Crise du Travail Intellectuel (La Revue Belge, 1^{er} janvier 1925).
L'Influence des Facultés Economiques sur la Vie Intellectuelle (Revue de Genève, novembre 1925).
- MAURETTE FERNAND,
L'Organisation Internationale du Travail et les Travailleurs Intellectuels (Bulletin C.T.I., 3^e trim. 1930, n° 33).
- PITKIN WALTER B.,
The twilight of the american mind, 1929.
- WRIGHT CARROLL D.,
The relation of invention to labor. (A paper read before the Round Tables, St-Louis, Décembre 1892. — St-Louis 1893, Acc. II P. 2304).

II. — PUBLICATIONS D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAILLEURS INTELLECTUELS

A. Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels (C.I.T.I.)

La C.I.T.I. Son origine. Ses buts. Ses statuts.

Bulletin Officiel (1928-1929-1930) (remplacé depuis 1931 par une feuille d'information ronéographiée de parution irrégulière).

Comptes rendus sténographiques des Congrès annuels de la C.I.T.I. de 1923 à 1933 (brochures imprimées, Paris, Imprimerie Zermann, rue Turgot ; Yvetot, Imprimerie Commerciale).

B. Autres organisations internationales d'intellectuels
Annuaire de la Confédération Internationale des Etudiants.

- Les Annales Universitaires* (de l'International Student Service, depuis 1932).
- Das Programm* (Offizielles Publikationsorgan der Internationalen Artistenloge, Berlin - Hebd.).
- The I.C.N.* (Official organ of the International Council of Nurses, Genève, trim.).
- Bulletin de la Fédération dentaire internationale* (Bruxelles. Ann.)
- Bulletin International du Bureau international des fédérations nationales du personnel de l'enseignement secondaire public* Cahors, trim.).
- Bulletin de la Fédération Internationale des Associations d'instituteurs.* (Paris, trim.).
- Bulletin de la Fédération Internationale des Journalistes.* (Paris, mensuel).
- Bulletin officiel du Bureau central des Associations de Presse.* (Paris).
- Les Cahiers du Théâtre*, Organe de la Société universelle du Théâtre (Paris, mens.).
- Pax Romana*, Bulletin du Secrétariat international des Associations catholiques d'étudiants (Paris, mens.).
- Pen News*, Organ of the International Pen Club (Londres, mens.).
- The Student World* (World's Student Christian Federation, Genève, trim.).
- Vox Studentium* (published by the International Student Service of the World's Student Christian Federation, Genève, trim.).
- The World's Youth* (published under the direction of the World's Committee of the Y.M.C.A. — Genève, mens.).

III. — PUBLICATIONS D'ORGANISATIONS NATIONALES DE TRAVAILLEURS INTELLECTUELS

Allemagne

- Deutsche Musiker Zeitung* (Amtsblatt der Deutschen Musiker Verbandes) Berlin, Hebd.
- Deutsche Techniker Zeitung* (Bundeszeitschrift der technischen Angestellten und Beamten) Berlin, Hebd.
- Der Neue Weg* (Deutsche Bühnen Genossenschaft) Berlin, bi-m.
- Technik und Wirtschaft* (Monatsschrift des Vereins Deutscher Ingenieure) Berlin, Mens.
- Deutsche Presse* (Organ des Reichsverbandes der Deutschen Press) Berlin, Hebd.
- Filmtechnik* (Organ der Dachorganisation der filmschaffenden Künstler Deutschlands) Halle, bi-mens.
- Singchor und Tanz* (Amtliches Blatt der Deutschen Chorsänger und Balett Verbandes) Mannheim, Hebd.
- Schulzkartell Deutscher Geistesarbeiter* (Berlin, ann.).

Autriche

Die Bühne (Fachorgan der Union des Theater und Kinopersonals so wie verwandter Berufe (bimest.)).

Verbands Zeitung der geistigen Arbeiterschaft Oesterreichs, Vienne.

Belgique

L'artiste musicien (Organe des Chambres syndicales fédérées de Belgique) Bruxelles, Mens.

Etats-Unis

Locomotive Engineers Journal (Published by the Brotherhood of Locomotive Engineers, Mens.).

Equity (Official organ of the Actors' Equity Association and the Chorus Equity Association) New-York, Mens.

France

U.S.T.I.C.A. (Organe de l'Union syndicale des techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture) Paris, Bi-m.

La Houle (Bulletin officiel des Compagnons de la Pensée) Lyon.

Echo de l'U.S.I.C. (Organe de l'Union sociale d'ingénieurs catholiques) Paris, Mens. ,

Mémoires et comptes rendus des travaux de la Société des Ingénieurs Civils de France, Paris, Hebd.

Bulletin mensuel de l'Union des Syndicats d'ingénieurs français. Paris.

Bulletin de l'Union des Artistes (remplacé depuis le 1^{er} janvier 1934 par une feuille mensuelle.

Le Céléiste (Organe mensuel de la Confédération des travailleurs intellectuels).

C.T.I. (Bulletin trimestriel de la Confédération des travailleurs intellectuels).

Le Journaliste (Organe du Syndicat National des Journalistes) Paris, Mens.

Le Médecin de France (Journal officiel de la Confédération des Syndicats médicaux français). Paris, Bi-mens.

Grande-Bretagne

The British Medical Journal (Journal of the British Medical Association) Londres, Hebd.

The Musician's Journal (Journal of the Musicians Union). Manchester et Londres, trimestr.

The Woman Engineer (Organ of the Women's Engineering Association) Londres, trimestr.

The Journalist (Organ of the National Union of Journalists) Manchester, Mens.

The Journal of the Institute of Journalists. — Londres, Mens.

Italie

Il Torchio (Giornale per i Giornalisti e per gli Artisti Italiani) Milan, Hebd.

Bollettino dei Sindicato Nazionale Fascista dei Giornalisti. — Rome, Mens.

L'Ingegnere (Rivista tecnica del Sindicato Nazionale Fascista degli Ingegneri) Rome, Mens.

Il Raduno (degli Artisti di tutte le Arti) Rome, Hebd.

Pologne

Nowe Tory (Organ naczelny polskiej Konfederacji pracownikow umyslowych miesiecznik. — Revue de la Confédération polonaise des travailleurs intellectuels) Varsovie, Mens.

Suisse

Der Geistesarbeiter (Zeitschrift für die Organisation der geistigen Arbeit und der geistigen Arbeiter) Zürich, Mens.

Schweizer Musikerblatt (Organ des Schweizerischen Musikerverbandes) Bâle, Bi-mens.

Rivista Universitaria svizzera (Revue universitaire suisse) Zürich.

Tchécoslovaquie

Odbrona Tiskova Kancelar (Confédération des travailleurs intellectuels de la République tchécoslovaque). Mens.

IV. — PUBLICATIONS RELATIVES A DIVERS PROBLEMES
INTERESSANT LA CONDITION ECONOMIQUE ET SOCIALE
DES INTELLECTUELS

A. Organisation syndicale

EVERLING OTTO,

Von deutscher Geistesarbeit und deutscher Wirtschaft (Ein zeitgemasses Wort über ihre gemeinsamen Sorgen und Aufgaben) Berlin, 1925, Deutsche Rundschau G. m. b. h. (1 brochure, 27 pp.).

Schutzkartell Deutscher Geistesarbeiter. — Beiträge zu sozialen Fragen der Geistesarbeiter. Berlin, Nikolassee, 1^{er} avril 1929 (1 brochure, 16 pp.).

GERMAIN JOSE,

La C.T.I. Son histoire. Ses principes. Son règlement. (Préface de Romain Coolus).

Le Syndicalisme et l'Intelligence (Librairie Valois, Paris, 1928, 1 vol).

CURLIUS E. R.,

Der Syndikalismus der Geistesarbeiter in Frankreich (Bonn, Cohen, 1921).

DELEMER ADOLPHE,

D'une organisation du travail intellectuel (Paris, 1920).

HARDING ALFRED,

The Revolt of the Actors (New-York, William Morrow, 1929, XIII, 575 pp.).

Italie. — Ministero delle Corporazioni): *Associazioni sindacali di datori di lavoro, di laboratori o di esercenti una libera*

attività, costituite o in corso di costituzione, in conformità alla legge ed al regolamento sui rapporti collettivi del lavoro (Rome 1927, 8 pp.).

L'Organisation syndicale et corporative italienne (Imprimerie de la Chambre des Députés, De Charles Colombo, Rome, 1930, 1 vol. 298 pp.).

RODRIGUES GUSTAVE,

Le Syndicalisme intellectuel (Cahiers bleus, Librairie Valois, n° 13, 4 mai 1929, 23 pp.).

Syndicalisme intellectuel et syndicalisme ouvrier (La Volonté 13 novembre 1929).

L'Organisation rationnelle du monde du travail (Cahiers bleus, Lib. Valois, n° 85, 20 déc. 1930, 22 pp.).

L'Evolution du prolétariat (Cahiers bleus, Lib. Valois, n° 96, 7 mars 1931, 22 pp.).

SASERET JULES,

Le Syndicalisme intellectuel et son rôle politique et social
Le Problème d'aujourd'hui, Paris, 1922).

SAUVEBOIS GASTON,

Constituons le Pouvoir Intellectuel (Cahiers bleus, Librairie Valois, n° 32, 19 octobre 1929) 25 pp.

TASSE EDME et LERIS PIERRE,

La cohésion des forces intellectuelles, Paris, 1922.

B. Conditions de vie et de travail

DUBOIS PAUL,

Rapport sur les clauses restrictives de la liberté de réemploi en cas de rupture de travail en France (Congrès de Paris, C.I.T.I., 1927).

Rapport sur la situation des inventeurs salariés (Congrès de Varsovie, C.I.T.I., 1928).

Fédération Internationale des Journalistes,

Les conditions de travail des journalistes d'après leurs contrats collectifs (ronéog. Paris, 1928, 87 pp.).

Deutscher Musiker Verband,

Wer ist der Arbeitgeber der Musiker? Eine Auswahl arbeitsrechtlicher Aufsätze und Urteile des Reichsarbeitsgerichts. (Schriften der deutschen Musiker Verbandes, Berlin, 1929, 59 pp.).

JACOBY-GOLDSTANDT MARGOT,

Die deutschen Dramatiker im Kampf um den Lohn ihrer Arbeit Berlin, 1927., 81 pp.).

KOSCINSKI VICTOR,

Les assurances sociales des travailleurs intellectuels salariés par rapport aux assurances sociales en général (Rapport au Congrès de Bruxelles, C.I.T.I., 1931, brochure ronéographiée, 22 pages et 1 tableau annexe).

C. Chômage

a) Etudes internationales

FERENCZI J.,

Le chômage des travailleurs intellectuels. Rapport général présenté à l'assemblée de l'Association Internationale pour la lutte contre le chômage. (Luxembourg, 9-11 sept. 1923).

BERNSON REYSA,

La documentation préprofessionnelle de l'étudiant (Vox Studentium, n° de juillet-septembre 1929, pp. 119-123).

CORNELISSEN FRED,

Rapport sur le placement des exécutants du spectacle (Congrès C.I.T.I., La Haye, 1929).

FUSS HENRI,

Le problème du chômage des intellectuels devant l'Organisation Internationale du Travail (Vox Studentium, Février 1928, pp. 4-6).

Pas de malthusianisme intellectuel (Les Annales Universitaires, avril 1932).

MAURETTE FERNAND,

Surproduction de travail intellectuel ? (L'Europe Nouvelle, 10 mars 1928, pp. 322-325).

NISOT MARIE-THERÈSE,

Rapports sur la protection du titre d'ingénieur (Congrès de la C.I.T.I. de Paris (1932) et Genève (1933)).

OTTO ERICH,

Le chômage au théâtre. Rapport présenté au Congrès de la Fédération Internationale du Théâtre.

SIKORSKI HANS,

Schafft Lebensraum für geistige Arbeiter in der Welt (Vox Studentium, juillet-septembre 1931, pp. 118-120).

TAIT CHRISTIE D.

The Emigration of Intellectual Workers (Vox Studentium, Février 1927, pp. 6-7).

VOX STUDENTIUM (Editorial du n° de février 1927) :

Over-production of Intellectuals (pp. 1-3).

b) Etudes nationales

Allemagne

EVERLING OTTO,

Arbeits und Stellenvermittlung für Geistesarbeiter (Der Arbeitgeber, 15 mai 1926, pp. 213-214).

Die freien Berufe (Berlin, 1929, 20 pp.).

KUNZE K.,

Die Arbeitsvermittlung für geistige Berufe (Arbeit un Bemf, 1926, 10 avril, pp. 185-186).

SCHAFER H.,

Arbeitslosenversicherung der leitenden Angestellten (Der leitende Angestellte, Mars 1927).

WIENERT WALTHER,

Die Lage der akademischen Berufe in Deutschland (Vox Studentium, février 1927, pp. 8-10).

Wege zum akademischen Berufe (Struppe und Winckler, Berlin, 1930, 70 pp.).

France

ALLARD PAUL,

Que faire de nos fils ? (Enquête publiée dans l'*Intransigeant*, en août 1933).

ARNYVELDE ANDRE,

La situation des artistes musiciens (*Excelsior*, 27 avril 1931).

BERNSON REYSA,

Rapport sur l'orientation professionnelle et le chômage des intellectuels (Congrès de la C.T.I., mai 1931, Bulletin C.T.I., 3^e trim. 1931, n^o 37, pp. 304-308).

DUBOIS PAUL,

Le chômage des ingénieurs (Bulletin C.T.I., 3^e trim. 1931, pp. 313-318). (*Le Cétéiste*, juin 1933, p. 1-2).

Le diplôme d'Etat et la protection du titre d'ingénieur (Bulletin C.T.I. n^o 35, 1^{er} trim. 1931, pp. 163-167).

Le diplôme d'Etat d'ingénieur-chimiste (*Le Cétéiste*, novembre 1931, p. 9-11). (Communication faite au Congrès de chimie industrielle).

Rapport moral au Congrès de l'Union des syndicats d'ingénieurs français (mars 1933).

La loi sur la protection du titre d'ingénieur diplômé (*L'ingénieur-chimiste*, n^o de mai 1933).

GALLIE LOUIS,

Les professions libérales à l'épreuve (*Le Cétéiste*, juin 1932, p. 11-13).

LAPORTE J.,

Y a-t-il une crise des professions libérales ? (*Revue de France*, 1^{er} janvier 1926).

LARCHER P. L.,

L'orientation professionnelle (*Le Cétéiste*, octobre 1932, p. 5-6).

LAUZANNE STEPHANE,

La surproduction intellectuelle du globe (*Le Matin*, 18 août 1933).

MAUVEZIN F.,

L'orientation professionnelle et les carrières libérales (Bordeaux, J. Biéere, 1927, 15 pp.).

MOIGNARD A.,

Rapport sur la crise des arts dramatique et musical (Bulletin C.T.I., 1^{er} trim. 1932, pp. 405-409).

ROSIER A.,

Du chômage intellectuel. — De l'encombrement des pro-

fessions libérales (Paris, Bureau Universitaire de Statistique, brochure ronéographiée de 78 pp., mars 1933).

UNION NATIONALE DES ETUDIANTS,

Rapport sur l'activité de l'office de documentation professionnelle en 1931-1932 (Paris-Lille, 1932, 22 p. ronéog.).

VIOT HENRI-GERARD,

La grande misère des musiciens (*Le Populaire*, 30 oct. 1931).

WOLFF,

Rapport sur la protection du titre d'ingénieur (Congrès C.T.I. mai 1931, *Bulletin C.T.I.*, 3^e trim. 1931, n° 37, p. 319)

Grande-Bretagne

KEAY Wm. C.,

Some aspects of unemployment among salaried professional workers (*The Foreman*, march 1926, pp. 8-9)

University of London. Commerce Degree Bureau
and Appointments Board,

Sixth Annual Report. (Londres 1928).

Prospectus for Session 1928-1929 (Londres 1929).

Appointments and Careers for Graduates and Students (Londres, 1926).

Hongrie

HOOB KARL VON,

Der Numerus Clausus in Ungarn (*Vox Studentium*, february 1927, pp. 15-17).

Inde

FROST, M. M.,

Unemployment among Ex-Students in India (*Vox Studentium*, february 1927, pp. 14-15).

THE LABOUR OFFICE, Bombay,

Report on an enquiry into middle class unemployment in the Bombay Presidency. (Bombay Printed at the Government central press, 1927, p. 102).

POPLEY H. A.,

Unemployment of Intellectuals in India (*Vox Studentium*, january-march 1930, pp. 18-21).

Italie

LUISA RIVA SANSEVERINO,

Le chômage des travailleurs intellectuels (Federazione italiana fra Laureate e Diplomate Istituti superiori, Rome, 1929, 16 pp.).

Pays-Bas

BAKKER, J.,

De arbeidsbemiddeling der hoofdarbeiders (Tijdschrift van den Nederlandschen Werkloosheids - Raad, 1926, Aflering, 3, pp. 71-76).

Russie

- STEVENS H. G.,
Intellectual Workers in Soviet Russia (*Vox Studentium*,
February 1927, pp. 11-12).

Suisse

- LEUCH P.,
Die Überfüllung der Aerztesstandes (in *Schweizerische*
Aerzte - Zeitung, Juillet 1927).

V. — PUBLICATIONS RELATIVES A LA CONDITION
DES ETUDIANTS

- BUTLER KATHARINE,
Students in Industry (*Vox Studentium*, april-june 1929,
p. 87-89).

- CALIFORNIA UNIVERSITY, Heller Committee, for Research in
Social Economics,

*Cost of living studies. Quantity and cost estimate of the
standard of living of the professional classes* (University of
California publications in economics. Vol. V, n° 2, pp. IV,
129-160).

- HENSON FRANCIS A.,
Amerikanische Studenten in der Industrie (*Vox Studentium*,
january-march 1930, pp. 15-18).

- Institut International d'entr'aide universitaire et d'organisation
coopérative des étudiants,

*Self-Help. Rapport sur la semaine d'études des méthodes
de self-help tenue à Dresde du 6 au 14 juillet 1927, sous les
auspices de l'Entr'aide Universitaire Internationale, n° 1*
(Dresde, 1929, 80 pp.).

- KASATKIN PETER,
*Soziale Gliederung und Lage der Studendensdast in der
Sowjetunion* (*Vox Studentium*, octobre-décembre 1929, pp.
180-185).

- KULLMANN G. G.,
La tâche de l'Entr'aide Universitaire (*Vox Studentium*,
january-march 1929, pp. 3-8).

- LATHAM ELEANOR M.,
World Student Statistics (International Student Service,
Genève, 1927, 1^{re} édition, 56 pp.).

- MITGAU J. H.,
*Erlebnisse und Erfahrungen Heidelberger Werkstudenten.
Eine Sammlung von Berichten.* (Heidelberg, Horning, 1,
1925, 238 pp.).

- PARKERS J. W.,
The jewish question in the Universities (*Vox Studentium*,
july-september 1929, pp. 119-123).

- Report on a visit to Eastern Europe, February and March 1930* (*Vox Studentium*, july-september 1930, pp. 131-134).
- PEIWOTTO JESSICA B.,
Getting and spending at the professional standard of living. A study of the costs of living and academic life. (New-York, Macmillan, 1927, XXII + 307 pp.).
- POCHON ROGER,
Les Etudiants dans la vie internationale d'après-guerre (*Vox Studentium*, october-december 1929, pp. 187-196).
Les Associations internationales d'étudiants (Fribourg, 1928 1 vol.).
- SCHAIRER R.,
The Idealism of Self-Help (*Vox Studentium*, october-december 1929, pp. 161-166).
Die Studentische Selbsthilfebewegung in Deutschland (*Vox Studentium*, january-march 1929, pp. 8-12).
- SCHENDEL K.,
Student und wirtschaftliche Selbsthilfe. (Arbeit und Beruf, 10 sept. 1927, pp. 324-328).
- STERIAN PAUL,
L'Office universitaire de Bucarest (*Vox Studentium*, july-septembre 1929, p. 139).
- STREET Miss F.,
Students and Labour (*Vox Studentium*, May 1928, pp. 2-3).
- WOLFER ERNST,
Der Studentische Hilfsdienst in der Schweiz (*Vox Studentium* january-march 1929, pp. 48-50).

TABLE DES MATIÈRES

pages
5

INTRODUCTION

PREMIÈRE PARTIE

Le Syndicalisme intellectuel

CHAPITRE PRELIMINAIRE. — La notion de travailleur intellectuel	11
--	----

TITRE I. — Le mouvement d'organisation des travailleurs intellectuels

CHAPITRE I. — L'organisation sur le plan national	18
Section I. — L'organisation en France	18
Section II. — L'organisation à l'étranger	21
§ 1. <i>En Europe</i>	21
§ 2. <i>Hors d'Europe</i>	27
CHAPITRE II. — L'organisation sur le plan international	27
Section I. — L'organisation professionnelle	27
§ 1. <i>Associations d'avocats, de médecins, de techniciens</i>	28
§ 2. <i>Associations d'universitaires, de journalistes</i>	30
§ 3. <i>Associations d'artistes</i>	32
§ 4. <i>Associations d'écrivains</i>	32
Section II. — L'organisation interprofessionnelle	33
§ 1. <i>La Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels</i>	33
§ 2. <i>Les rapports entre la C.I.T.I. et les Fédérations professionnelles internationales d'intellectuels</i>	35

TITRE II. — La représentation des travailleurs intellectuels dans les organismes économiques et sociaux

CHAPITRE I. — La représentation sur le plan national	41
Section I. — Les premières réalisations	41
§ 1. <i>En France</i>	42
§ 2. <i>A l'étranger</i>	44
Section II. — Un système de représentation rationnelle	49
CHAPITRE II. — La représentation sur le plan international	52
<i>Les travailleurs intellectuels et l'Organisation Economique de la Société des Nations</i>	52
<i>Les travailleurs intellectuels et l'Organisation Internationale du Travail (I)</i>	53
I. — La compétence de l'O.I.T.	53
Section I. — Les fondements de la compétence de l'O.I.T.	53
Section II. — La délimitation des compétences entre l'Organisation Internationale du Travail et l'Organisation Internationale de Coopération Intellectuelle	56
§ 1. <i>Historique de la question</i>	56
§ 2. <i>Le compromis actuel</i>	60
CHAPITRE III. — La représentation sur le plan international (suite)	64

	pages
<i>Les travailleurs intellectuels et l'Organisation Internationale du Travail (II)</i>	64
II. — L'admission des travailleurs intellectuels dans l'O.I.T.	64
Section I. — Les premiers efforts	64
Section II — La Commission consultative des travailleurs intellectuels	68
§ 1. <i>Composition de la Commission</i>	68
§ 2. <i>Compétence de la Commission</i>	76

DEUXIÈME PARTIE

La protection juridique du travail des intellectuels salariés

CHAPITRE PRELIMINAIRE. — La détermination du statut du travail	87
--	----

<i>TITRE I. — Les principaux problèmes relatifs à la formation, l'étendue et l'extinction des obligations juridiques fondamentales engendrées par la situation de salarié.</i>	99
--	----

CHAPITRE I. — Les entraves à la liberté d'engagement de la force de travail	99
---	----

<i>La clause restrictive de réemploi ou « clause de non-concurrence » des ingénieurs et techniciens</i>	100
---	-----

Section I. — Les réglementations nationales	100
---	-----

Section II. — Vers une réglementation internationale	105
--	-----

Section III. — La question de la légitimité de la clause	108
--	-----

CHAPITRE II. — L'obligation du travailleur : la prestation de la force de travail	112
---	-----

<i>La question des inventions des salariés</i>	
--	--

Section I. — Les réglementations nationales	113
---	-----

Section II. — Vers une réglementation internationale	119
--	-----

Section III. — La justification du droit des salariés sur leurs inventions	122
--	-----

CHAPITRE III. — L'obligation de l'employeur : la protection du salaire	128
--	-----

CHAPITRE IV. — La rupture de l'engagement de travail	135
--	-----

Section I. — La cessation de services des artistes de cinéma	135
--	-----

§ 1. <i>La résiliation de l'engagement par le producteur du film</i>	136
--	-----

§ <i>La résiliation de l'engagement par l'artiste</i>	137
---	-----

SECTION II. — La cessation de service des journalistes	138
--	-----

§ 1. <i>Rupture normale de l'engagement par la volonté de l'une des parties</i>	139
---	-----

§ 2. <i>Rupture de l'engagement pour cause de transfert de propriété ou de disparition du journal</i>	143
---	-----

§ 3. <i>Rupture de l'engagement pour raison de conscience</i>	145
---	-----

<i>TITRE II. — La réglementation des conditions du travail, la garantie contre les risques professionnels et sociaux et la solution des conflits du travail.</i>	
--	--

CHAPITRE I. — Le travail des enfants	153
--------------------------------------	-----

Section I. — Les réglementations nationales	154
---	-----

Section II. — La réglementation internationale	159
--	-----

	pages
CHAPITRE II. — La durée du travail	
Section I. — La limitation de la journée de travail	163
§ 1. <i>Les heures de travail des ingénieurs et des chimistes</i>	165
§ 2. <i>Les heures de travail des journalistes</i>	166
§ 3. <i>Les heures de travail des artistes de cinéma</i>	169
Appendice : La question du travail de nuit des femmes	171
Section II. — La réglementation du repos	174
§ 1. <i>Le repos hebdomadaire</i>	175
§ 2. <i>Les congés payés</i>	177
CHAPITRE III. — Les risques professionnels	182
Section I. — La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles	182
Section II. — La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles	186
CHAPITRE IV. — Les risques sociaux	192
Section I. — Les institutions de prévoyance des journalistes	192
Section II. — Les travailleurs intellectuels et les assurances sociales	203
§ 1. <i>La législation polonaise</i>	204
§ 2. <i>La C.I.T.I. et les assurances sociales des intellectuels</i>	207
§ 3. <i>L'O.I.T. et les assurances sociales des intellectuels</i>	214
CHAPITRE V. — La solution des conflits du travail	216
 TITRE III. — Le problème du chômage 	
CHAPITRE I. — Quelques données quantitatives sur l'étendue du chômage	223
CHAPITRE II. — Les causes	229
Section I. — Les causes économique-sociales	
§ 1. <i>La crise économique</i>	229
§ 2. <i>La concurrence</i>	231
§ 3. <i>L'excès de travailleurs intellectuels</i>	235
§ 4. <i>L'évolution sociale</i>	240
Section II. — Les causes politiques	241
CHAPITRE III. — Les remèdes	243
Section I. — Les palliatifs	243
§ 1. <i>Les travaux de chômage</i>	243
§ 2. <i>Les indemnités de chômage</i>	246
§ 3. <i>La réduction de la durée du travail</i>	250
Section II. — La prévention du chômage	251
§ 1. <i>La réglementation des professions</i>	252
§ 2. <i>La répartition dirigée des travailleurs</i>	259
1° Le placement national	260
2° Le placement international	273
3° L'orientation professionnelle	275
§ 3. <i>La question du « malthusianisme intellectuel »</i>	279
CONCLUSION	283
ANNEXE. — Projet de contrat-type de la C.I.T.I.	287
BIBLIOGRAPHIE	291

